

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de gemeente Rotterdam, programmabureau 'Meedoen of Achterblijven.'

## Werkgroep

**Mohamed Bibi en Mohamed Sghir**  
namens Platform Buitenlanders Rijnmond (PBR)

**Mohamed Hamidi**  
namens Samenwerkende Marokkaanse Organisaties Rotterdam (SMOR)

**Mimoun Kasmi**  
namens Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR)

---

## Begeleidingscommissie

**Godfried Engbersen,**  
hoogleraar Sociologie aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam, tevens voorzitter van de commissie

**Iliass Elhadioui,**  
promovendus aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam

**Mohamed Hamidi,**  
namens Samenwerkende Marokkaanse Organisaties Rotterdam (SMOR)

**Odile Verhaar,**  
beleidsmedewerker bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB)

**René van Duin,**  
plaatsvervangend hoofd bij Centrum voor Onderzoek en Statistiek (COS)

**Lida Veringmeier,**  
programmamanager programmabureau 'Meedoen of Achterblijven'

Uitgave  
Stichting RADAR  
Grote Kerkplein 5  
3011 GC  
Rotterdam  
T 010-4113911  
E info@radar.nl  
W www.radar.nl

# DANKWOORD

Dit onderzoek had niet kunnen slagen zonder de inzet en inbreng van anderen. In de eerste plaats gaat onze dank uit naar alle deelnemers aan de voorlichtingen die ons in vertrouwen hebben willen nemen. De hartelijkheid, oprechtheid en gastvrijheid van de deelnemers en organisatoren zal ons nog lang heugen. Niet eerder hebben de voorlichters en onderzoekers in korte tijd zoveel zoete thee, koek, visschotels en couscous genuttigd. Veel dank daarvoor.

In de tweede plaats zijn we veel dank verschuldigd aan de heren M. Kasmi, M. Hamidi en M. Bibi die ons introduceerden bij tal van Marokkaans-Rotterdamse organisaties. Dankzij hen bereikten we veel verschillende (groepen) Marokkaanse Rotterdammers. Onder leiding van prof. Engbersen verleenden de leden van de begeleidingscommissie belangrijke ondersteuning bij de opzet van het onderzoek en de analyse van de gegevens. Zij droegen bij aan de optimalisering van de presentatie van de omvangrijke en waardevolle onderzoeksinformatie. Dit project was niet mogelijk geweest zonder de financiële steun van het bureau 'Meedoen of Achterblijven.' Speciale dank gaat uit naar mevrouw Veringmeier die zich ook inhoudelijk zeer betrokken heeft getoond.

**Rita Schriemer & Said Kasmi**

# > INHOUDSOPGAVE

## **Executive summary** 6

### **Hoofdstuk 1 Inleiding**

1.1	Aanleiding	9
1.2	Betrokken organisaties	10
1.3	Aanpak en uitvoering	12
1.4	Kennis over bescherming tegen en reacties op discriminatie	13
1.5	De economische positie van Marokkaanse Rotterdamers	14

### **Hoofdstuk 2 Methode van onderzoek**

2.1	Centrale vraag	22
2.2	Dataverzameling	22
2.3	Representativiteit	24
2.4	Data-analyse: gevallen en gevoelens van discriminatie	25

2.5	Analyseproblemen bij het meten van discriminatie	27
-----	--	----

### **Hoofdstuk 3 Wat is discriminatie?**

3.1	Inleiding	28
3.2	Discriminatie in juridische zin	28
3.3	Discriminatie in sociaalwetenschappelijke zin	30
3.4	Discriminatie op de arbeidsmarkt	33

### **Hoofdstuk 4 Concrete ervaringen van discriminatie**

4.1	Inleiding	35
4.2	Tabellarisch overzicht van de concrete voorvallen	36
4.3	Gevallen en gevoelens van discriminatie op de arbeidsmarkt	38

4.4	Openbare ruimte	44
4.5	Onderwijs	46
4.6	Politie	48
4.7	Huisvesting	49
4.8	Etnische problemen in de buurt/wijk	51
4.9	Dienstverleners	52
4.10	Publieke en politieke opinie	54
4.11	Vrije tijd	54
4.12	Gediscrimineerd of uitgesloten?	55

### **Hoofdstuk 5 Kwalitatieve data discriminatie in het dagelijks leven**

5.1	Inleiding	56
5.2	Dagelijkse interacties tussen Rotterdamers	57
5.3	Interacties met (diensten van) de overheid	60
5.4	Wet- en regelgeving	62
5.5	Bescherming tegen discriminatie	64

### **Hoofdstuk 6 Betekenisgeving en beleving van discriminatie en uitsluiting**

6.1	Inleiding	65
-----	-----------	----

6.2	Perceptie van maatschappelijke positie	66
6.3	Oorzaken lage meldingsbereidheid	68
6.4	Reacties op discriminatie en uitsluiting	71
6.5	Oplossingen van deelnemers om discriminatie en uitsluiting tegen te gaan	75

### **Hoofdstuk 7 Samenvatting, conclusies en aanbevelingen**

7.1	Samenvatting en conclusies	77
7.2	Aanbevelingen	83

### **Literatuurlijst** 88

### **Bijlagen**

Bijlage 1	Informatie uitgedeeld tijdens de voorlichtingen	90
Bijlage 2	Format voor het verslag	92
Bijlage 3	Overzicht voorlichtingen	93
Bijlage 4	Uitgebreide tabellen behorend bij hoofdstuk 1.5	94

# EXECUTIVE SUMMARY

## Waarom dit project?

Marokkaanse Rotterdammers maken zich zorgen over discriminatie omdat het hun integratie en participatie in de stad beperkt. Om de weerbaarheid tegen discriminatie te vergroten, initieerden de Samenwerkende Marokkaanse Organisaties Rotterdam (SMOR) een project om mensen te informeren over de mogelijkheden om tegen discriminatie in het geweer te komen. Het programmabureau 'Meedoen of Achterblijven' financierde het project, mede op voorwaarde dat er een rapport kwam over de discriminatie-ervaringen van Marokkaanse Rotterdammers.

## Wie zijn bevroegd?

Over het recht op non-discriminatie en de mogelijkheden tegen discriminatie in het geweer te komen werden 33 afzonderlijke voorlichtingen gegeven. Een evenwichtig aanbod aan mannen en vrouwen, deelnemers uit verschillende generaties en wijken uit de stad Rotterdam, zorgden voor een bereik onder een doorsnede van de Marokkaans-Rotterdamse bevolking.

## Waarover spraken zij?

Deelnemers aan de voorlichtingen kwamen met tal van voorbeelden van discriminatie die zij hadden ervaren op diverse maatschappelijke terreinen. De discriminatie-ervaringen zijn ingedeeld in twee typen.

Enerzijds waren er de "geobjectiveerde" ervaringen van discriminatie, in het onderzoeksrapport weergegeven als 'gevallen' van discriminatie. Anderzijds waren er de meer subjectieve ervaringen, in het onderzoek beschreven als 'gevoelens' van discriminatie. Het feit dat de verkregen informatie uitsluitend berust op de ervaringen van de betrokkenen, rechtvaardigt overigens geenszins de conclusie dat er in werkelijkheid geen discriminatie plaatsvond. Zo is bijvoorbeeld aantoonbaar dat werkgevers en stage-aanbieders sollicitanten van Marokkaanse afkomst regelmatig bevroegen op hun sympathieën voor de AEL tijdens het sollicitatiegesprek (zie hoofdstuk 4 van het rapport).

## Wat zijn de belangrijkste bevindingen?

*Gevallen van discriminatie, met name op de arbeidsmarkt*

De onderzoekers tekenden ruim 150 concrete gevallen van discriminatie op. Deze doen zich voor op verschillende maatschappelijke terreinen. Verreweg de meeste gevallen hebben betrekking op situaties op de arbeidsmarkt. Op enige afstand volgen gevallen van discriminatie in de openbare ruimte, de huisvesting, het onderwijs en in contacten met de politie.

*Gevallen van discriminatie, vooral vrouwen en tweede en latere generaties*

Wat blijkt: het zijn Marokkaans-Rotterdamse vrouwen en jongeren die verslag doen van de meeste gevallen van discriminatie. Vrouwen krijgen moeilijker toegang tot scholen, stages en/of werkplekken vanwege de hoofddoek. Ook worden ze op grond hiervan op straat beledigd of bedreigd. Ook blijkt dat het vooral jongeren van de tweede generatie zijn die melding maken van gevallen van discriminatie bij stage en werk. Zij spreken de taal, volgen een opleiding en hebben stage- en werkervaring opgedaan. Voor hen is het extra wrang dat hun individuele kwaliteiten het afleggen tegen negatieve beeldvorming over de gehele groep. De zogeheten integratieparadox - dat met name de goed geïntegreerde Marokkaanse Rotterdammers zich bij afwijzing het sterkst gediscrimineerd voelen - is zeker van toepassing op hen.

*Gevoelens van discriminatie: het nadeel van de twijfel*

Naast de concrete gevallen van discriminatie, tekenden de onderzoekers tal van meer 'diffuse' gevoelens op van achterstelling en discriminatie. Deze gevoelens kwamen vooral voort uit negatieve ervaringen in alledaagse interacties. In de contacten met burgers en instellingen ervaren Marokkaanse Rotterdammers negatieve bejegening en krijgen ze vaak 'het nadeel van de twijfel', ook al wordt in die specifieke gevallen niet naar afkomst of religie verwezen.

*Gevallen en gevoelens rijgen zich aaneen*

Het onderscheid dat de onderzoekers aanbrachten tussen 'gevallen' of 'gevoelens' bestaat nauwelijks in de beleving van de respondenten. Volgens hen kunnen 'gevallen' en 'gevoelens' van discriminatie niet onafhankelijk van elkaar bestaan. De reden hiervoor is dat de 'gevoelens' van discriminatie zijn gebaseerd op de wetenschap dat 'gevallen' van discriminatie zich voordoen. Omdat 'gevoelens' van discriminatie vaak niet bevredigend, ontzenuwd dan wel bevestigd worden, kan ook niet vastgesteld worden of de discriminatie die men ervaart ook feitelijk discriminatie was. Een belangrijke reden om discriminatie-ervaringen serieus te nemen, is dat deze 'reëel zijn in hun gevolgen'. Mensen handelen nu eenmaal op basis van hun discriminatie-ervaringen, stemmen hun acties erop af, of de discriminatie die ze ervaren nu (juridisch) bewezen kan worden of niet. Een goede illustratie hiervan zijn de meisjes die vanwege hun hoofddoek stuiten op problemen bij het vinden van een stageplek. Op grond daarvan besloten ze om hun school niet af te maken - want hoe zouden zij ooit een baan kunnen vinden, als ze al geen stageplek kunnen vinden vanwege hun hoofddoek?

En, een ander voorbeeld uit het onderzoek: wat te denken van de ervaring met Rotterdamse openbare scholen die zonder goede reden leerlingen met een hoofddoek weigeren? Hun weigering, die in strijd met de wet is, heeft tot gevolg dat deze leerlingen noodgedwongen uitwijken naar andere scholen die wel hoofddoeken toelaten, waarmee de scheiding van 'witte' en 'zwarte' scholen wordt bevorderd.

*Marokkaanse Rotterdammers relativeren hun discriminatie-ervaringen en brengen gradaties aan*

Marokkaanse Rotterdammers brengen gradaties aan in de ernst van de discriminatie die zij ervaren. Daarin zijn financiële en emotionele gevolgen maatgevend. Discriminatie die de intellectuele ontwikkeling en de economische zelfstandigheid aantasten worden om die reden veel hoger opgenomen dan bijvoorbeeld een discriminatie-ervaring in de vrije tijd (op straat en in het uitgaansleven e.d.). Daarnaast wordt onderscheid gemaakt tussen een medeburger die discrimineert en een (semi-) publieke dienst. Van ambtenaren met een publieke taak wordt meer objectiviteit en integriteit verondersteld dan van medeburgers. Vandaar dat discriminatie door een individuele ambtenaar of overheidsdienst in de beleving van de ondervraagden zwaarder weegt dan een soortgelijke behandeling van een willekeurige burger.

*Marokkaanse Rotterdammers voelen zich onbeschermd, maar bieden creatief en actief het hoofd aan discriminatie-ervaringen*

Marokkaanse Rotterdammers voelen zich onbeschermd tegen discriminatie mede omdat de discriminatie die zij ervaren vaak ongreepbaar is en lastig te bewijzen. Om zich zo min mogelijk afhankelijk te maken van die bescherming passen zij in voorkomende gevallen hun houding en gedrag aan.

Dat discriminatie een reëel probleem is van Marokkaanse Rotterdammers betekent niet dat men zich massaal schikt in de slachtofferrol. Met name de tweede generatie wil de investering in school en werk verzilveren. De drang naar economische zelfstandigheid maakt dat zij hun houding en gedrag aanpassen. Zich concentrerend op discriminatie op de arbeidsmarkt, proberen zij de kans op discriminatie te minimaliseren door bijvoorbeeld gericht naar werk of stage te zoeken, bij 'allochtoon-vriendelijke' werkgevers zoals overheidsdiensten of bij werkgevers in de eigen etnische groep bijvoorbeeld. Kortom, in plaats van zich een slachtofferrol aan te meten, gaan zij actief en creatief om met de beperkingen die zij ondervinden van groepsvooroordelen.

## HOOFDSTUK 1 INLEIDING

**Dit eerste hoofdstuk beschrijft achtereenvolgens de aanleiding, de betrokken organisaties, de aanpak en uitvoering van het project. Daarna schetsen we in het kort de kennis over bescherming en de reacties van de verschillende groepen deelnemers. Het hoofdstuk wordt besloten met een schets van de sociaaleconomische positie van Marokkaanse Rotterdammers.**

### 1.1 Aanleiding

Wie zijn oor te luister legt bij Marokkaanse Nederlanders krijgt steevast te horen dat discriminatie een van de grootste problemen is voor de gemeenschap. Volgens hen belemmeren discriminatie en uitsluiting de maatschappelijke participatie en de sociale

integratie van Marokkaanse Nederlanders. De Marokkaanse gemeenschap meent dat de overheid deze problemen bagatelliseert en is van mening dat mensen onterecht een slachtofferrol aangemeten krijgen. De overheid vraagt op haar beurt weer om concrete voorbeelden. Als het probleem zo omvangrijk is, waarom wordt dit niet gestaafd door meldingen van discriminatie? In 2004 dienden minder mensen van Marokkaanse afkomst dan voorheen een klacht van discriminatie in bij RADAR, het Rotterdamse anti-discriminatiebureau. RADAR vond dit opmerkelijk omdat allerlei tekenen van netwerken en media er op duiden dat discriminatie toegenomen is samen met aanverwante problemen voor deze groep.

Na de presentatie van de Rotterdamse aanpak voor radicaliseringbestrijding door middel van de gemeentelijke nota 'Meedoen of Achterblijven' in februari 2005, ontstond een stevig tegengeluid. Het rapport spreekt over het optreden tegen radicalisering onder Rotterdamse moslims en constateert dat met name de Marokkaanse gemeenschap kwetsbaar is.



Marokkaanse organisaties vroegen de lokale overheid wat hun inspanning is bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie. De achterban van de organisaties ervaart discriminatie als een groeiend probleem. Omdat discriminatie volgens de organisaties een bedreigender probleem is voor de gemeenschap, en mogelijk bijdraagt aan processen van uitsluiting en extremisme, moet de bestrijding ervan volgens hen worden geïntensiveerd.

Op initiatief van SMOR hebben RADAR en het projectbureau Meedoen of Achterblijven - dat voor de uitvoer van het actieprogramma verantwoordelijk is - gesproken over de mogelijkheden om dit onderdeel aan te pakken. Hoewel Nederland weliswaar uitgebreide wetgeving heeft die het recht op non-dis-

criminatie hoort te garanderen, is de kennis over de mogelijkheden om op te treden tegen discriminatie wellicht niet bij iedereen voorhanden. Vandaar dat is gekozen voor een voorlichtingsronde bij verschillende organisaties over het recht op non-discriminatie.

Vanuit de wetenschap dat voorlichtingen over discriminatie vaak concrete voorbeelden opleveren van discriminatie-ervaringen, was het programmabureau geïnteresseerd in deze praktijkvoorbeelden. Het bureau verzocht om een rapportage om zicht te krijgen op de aard en omvang van problemen die verband houden met discriminatie.

Het hoofddoel van dit project is het informeren van de gemeenschap over hun rechten met betrekking tot discriminatie. Daarvan afgeleid is het tweede doel, het verkrijgen van informatie over wat de gemeenschap aan discriminatie meemaakt. In dit kader zijn tijdens de voorlichtingen voorbeelden gepresenteerd van verzameld van hoe mensen discriminatie ervaren. Het is bekend dat de klachten die hun weg vinden naar anti-discriminatiebureaus slechts een beperkt inzicht verschaffen in een probleem

dat veel groter en gecompliceerder is. Daarom is het belangrijk dat voortdurend activiteiten worden ondernomen. Enerzijds door drempels weg te nemen bij klachtinstanties. Anderzijds door op andere manieren dan alleen de klachtbehandeling signalen te verzamelen om de meldingsbereidheid te stimuleren.

In overleg met de SMOR is ervoor gekozen om uitgebreide extra inzet te plegen om het vertrouwen in de aanpak van discriminatie te bevorderen. De doelgroep van het project is beperkt tot Rotterdammers van islamitische en Marokkaanse afkomst. Dat betekent niet dat een dergelijke inzet niet aanbevelenswaardig zou zijn voor andere, al dan niet etnische minderheidsgroepen. De primaire beperking tot de Marokkaanse doelgroep is

vooral ingegeven door de hiervoor geschetste

actuele maatschappelijke omstandigheden en door capaciteitsbeperkingen.

## 1.2 Betrokkenen organisaties en personen

Bij de voorlichting zijn de volgende organisaties betrokken:

- De Samenwerkende Marokkaanse Organisaties Rotterdam (SMOR); circa dertig Marokkaanse organisaties hebben zich hierin verenigd
- Platform Buitenlanders Rijnmond (PBR)
- Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR)
- RADAR, het Rotterdamse bureau voor gelijke behandeling en tegen discriminatie.

De opzet van het project is ontwikkeld in nauwe samenwerking tussen RADAR en SMOR. RADAR heeft in samenwerking met SMOR de coördinatie en uitvoering van het projectplan voor haar rekening genomen.

Tevens zijn SPIOR en PBR als 'onderaannemers' betrokken bij het project. Zij hebben een groot bereik onder de beoogde doelgroepen, genieten daar vertrouwen en zijn behulpzaam geweest in het leggen van contact en het plannen van bijeenkomsten. Tijdens het gehele project hebben meerdere bijeenkomsten plaatsgevonden tussen RADAR, SMOR, PBR en SPIOR. RADAR heeft tijdens deze bijeenkomsten gerapporteerd over de voortgang en is door SMOR, SPIOR en PBR van adviezen voorzien. De organisaties die bij SMOR, PBR en SPIOR zijn aangesloten, hebben een belangrijke rol gespeeld bij het faciliteren van de voorlichtingen. Het project is gefinancierd door het programmabureau 'Meedoen of Achterblijven.'

- Iliass Elhadioui, promovendus aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam
- Mohamed Hamidi, namens SMOR
- Odile Verhaar, beleidsmedewerker van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB)
- René van Duin, plaatsvervangend hoofd van het Centrum voor Onderzoek en Statistiek (COS)
- Lida Veringmeier, programmamanager van het programmabureau 'Meedoen of Achterblijven.'

De begeleidingscommissie begeleidde het project met de werktitel 'Recht om niet gediscrimineerd te worden' bij het verkrijgen, duiden en ordenen van signalen uit de verschillende voorlichtingen.

## 'Recht om niet gediscrimineerd te worden.'

### Begeleidingscommissie

Het gemeentebestuur krijgt door deze rapportage meer inzicht in de vormen en verschijnselen van uitsluiting waarmee islamitische en Marokkaanse Rotterdammers te maken hebben. De waarde en duiding van de gerapporteerde signalen is kracht bijgezet door een gerenommeerde en onafhankelijke begeleidingscommissie bij het project te betrekken.

De commissie bestaat uit:

- Godfried Engbersen, hoogleraar Sociologie aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam, tevens voorzitter van de commissie

Naast het oogmerk van dataverzameling, is het project in het leven geroepen om de doelgroep meer instrumenten in handen te geven om discriminatie aan te pakken. Op voorhand was de verwachting dat de bijeenkomsten veel informatie zouden opleveren over de aard en frequentie van discriminatie waarmee de doelgroep zich geconfronteerd ziet. Omdat deze informatie vaak meer beleevingsdata zal opleveren dan bewezen discriminatie, is het van belang om de informatie in een context te plaatsen.

### 1.3 Aanpak en uitvoering

De aanpak van het project was als volgt:

#### *Voorlichtingen*

Het grootste onderdeel van het project vormden de voorlichtingen aan Marokkaanse organisaties over discriminatie. In totaal zijn 33 voorlichtingen gegeven. Er is gestreefd naar een balans tussen diverse specifieke doelgroepen en een goede verdeling naar wijken in de stad. De bereikte organisaties, zijn in de meeste gevallen aangesloten bij SMOR, SPIOR of bij het PBR. Daarnaast is ook los van georganiseerde verbanden gezocht naar de doelgroep.

#### *Rapportage*

De uitkomsten uit de voorlichtingen zijn samengevat in een rapportage. Hierin zijn de signalen over discriminatie uit de voorlichtingen en de spreekuren gepresenteerd en geanalyseerd. Dit laatste is vooral van belang omdat niet alle vormen van discriminatie zich per 'geval' laten opsporen of oplossen. Discriminatie en uitsluiting doet zich vaak niet voor als los incident, maar kan ook het karakter hebben van een opeenstapeling van ervaringen in de trant van 'nooit het voordeel van de twijfel krijgen' of van indirecte uitsluitingsmechanismen. Ook oplossingen zijn vaak niet per geval of klacht te bewerkstelligen. Het project doet daar recht aan door ook dergelijke signalen te ordenen en te vertalen in meer algemene aanbevelingen.

#### *Uitvoering van het project*

Na een lange voorbereidingstijd is de uitvoering in september 2006 van start gegaan. RADAR heeft van PBR, SMOR en SPIOR een lijst met contactpersonen ontvangen. Deze contactpersonen waren op de hoogte gebracht van het project en het doel van de voorlichting. Met hen is een afspraak gemaakt om voorlichting te geven. Deze voorlichtingen zijn gegeven door RADAR. Van alle voorlichtingen is een verslag gemaakt waarin genoteerd is met welke concrete, algemene en overige klachten de mensen kwamen. Daarnaast is er ook verslag gedaan van de sfeer in de groep en hoe mensen tegen het onderwerp discriminatie aankijken.

#### *Verstreckte informatie over recht op non-discriminatie aan Marokkaanse Rotterdamers*

De voorlichting had een tweeledig doel. Deelnemers zijn geïnformeerd over vormen van discriminatie en hun rechten met betrekking tot discriminatie.

Tegelijkertijd was de voorlichting bedoeld om inzicht te verkrijgen in de gevallen en gevoelens van discriminatie onder de Marokkaanse deelnemers. De inhoud van de voorlichting vormde een balans tussen deze twee doelen.

Bijlage 1 bevat de informatie die is uitgedeeld aan de deelnemers. Deze bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Wat is discriminatie? Uitleg over het begrip discriminatie. Op basis hiervan is aan de deelnemers gevraagd welke ervaringen zij hebben gehad met discriminatie.
2. Wat kunnen mensen zelf doen aan discriminatie? Dit onderdeel informeert over wet- en regelgeving, geeft uitleg over de mogelijkheden om discriminatie zelf op te pakken, en licht toe welke organisaties discriminatie bestrijden.

3. Wat doet RADAR voor slachtoffers van discriminatie? Dit onderdeel legt uit welke mogelijkheden RADAR heeft om een klacht van discriminatie op te pakken en wat er gebeurt als een slachtoffer van discriminatie zich bij RADAR meldt.

Tijdens de voorlichting is materiaal uitgedeeld en is een dvd vertoond waarin oud-cliënten van RADAR vertellen over hun klacht en de manier waarop de klacht is opgepakt. Dikwijls is de inhoud van de voorlichtingen ook aangepast aan de vragen uit de groep. De voorlichting was vrij interactief van opzet.

### 1.4 Kennis over bescherming tegen en reacties op discriminatie

De voorlichting heeft veel informatie opgeleverd. Onder andere inzicht in de ervaringen van mensen met discriminatie maar ook zicht op hoe mensen zelf met discriminatie omgaan. Daarnaast kwam ook naar voren dat een groot aantal deelnemers niet bekend is met het bestaan van anti-discriminatiebureaus. Een groot aantal deelnemers hoorden hier voor het eerst van tijdens de voorlichtingen. Zij gaven aan het jammer te vinden dat ze niet eerder bekend waren geraakt met RADAR. Ook was niet iedereen bekend met het recht op non-discriminatie en welke (juridische) mogelijkheden er zijn om discriminatie aan te pakken.

#### *Vrouwen*

Bij een aantal vrouwengroepen kwam naar voren dat ze niet goed op de hoogte zijn van hun rechten. Vooral op het gebied van het dragen van een hoofddoek was het niet altijd bekend dat het in het algemeen verboden is om werknemers en/of stagiaires met een hoofddoek te weigeren voor een baan of stageplaats. Voor een groot aantal vrouwen was het voor het eerst dat zij hierover hoorden. De voorbeelden die zij aanhaalden, hadden veelal betrekking op dochters, die vanwege een hoofddoek een stageplaats of baan geweigerd werd, of waarbij specifiek werd gevraagd de hoofddoek af te doen. Een aantal vrouwen vertelden dat dochters de hoofddoek afdoen, om de kans op een baan of stageplaats groter te maken. Voor RADAR was dit aanleiding om factsheets over kledingvoorschriften breder uit te zetten.

#### *Mannen*

Het verschil met de vrouwen was dat de mannen over het algemeen iets beter op de hoogte zijn van hun rechten. Net als bij de vrouwen waren de mannen meestal niet op de hoogte van het bestaan van anti-discriminatiebureaus. Wel is er een duidelijk onderscheid te herkennen tussen mannen die niet op de hoogte zijn van hun rechten en mannen voor wie beter bekend zijn met hun rechten: de mannen die beter op de hoogte zijn van hun rechten proberen ook vaker hun recht te halen als ze ongelijk zijn behandeld of gediscrimineerd. Ze maken veel meer gebruik van klachtenregelingen, schrijven brieven en halen hun recht door middel van

.....

# ‘Niet iedereen was bekend met het recht op non-discriminatie.’

.....

een gesprek bij de wederpartij. Echter, bij de meeste voorlichtingen wisten deelnemers niet goed wat hun mogelijkheden zijn en waren ze heel blij met de verkregen informatie.

### Jongeren

De jongeren, en dan met name de hoger opgeleide jeugdigen, zijn over het algemeen het best bekend met hun rechten op het gebied van discriminatie. Wel was het zo dat niet alle deelnemers bekend waren met de verschillende gronden van discriminatie. Ook was men over het algemeen slecht bekend met het bestaan van anti-discriminatiebureaus en de paden die je allemaal kunt bewandelen in geval van discriminatie.



### 1.5. Sociaaleconomische positie van Marokkaanse Rotterdammers<sup>1</sup>

Bij het beschrijven van de sociaaleconomische positie gaan we achtereenvolgens in op de demografie, huisvesting, werk en inkomenspositie, opleidingsniveau en schooluitval.

### Demografie Bevolkingsaantallen

In 2006 telde Rotterdam 588.718 inwoners, waaronder 36.831 mensen van Marokkaans afkomst. Marokkaanse Rotterdammers vormen daarmee ruim zes procent van de totale Rotterdamse bevolking en bijna 14 procent van de allochtone Rotterdammers.

In de jongere generaties ligt dat gemiddelde percentage hoger. Dat komt omdat de bevolkingsopbouw van Marokkaanse Rotterdammers verschilt van die van autochtone Rotterdammers. Bij de autochtone Rotterdammers wordt de opbouw gekenmerkt door een omvangrijke naoorlogse generatie (de zogenoemde babyboomers) die in omvang opvallend groter is dan de generaties die daaraan vooraf gingen of erop volgden. De allochtone en Marokkaans-Rotterdamse bevolkingsopbouw is veel gelijkmatiger. Dat maakt dat er in verhouding veel allochtone en Marokkaans-Rotterdamse jongeren zijn ten opzichte van de autochtone Rotterdamse jongeren.

<sup>1</sup> Bronmateriaal afkomstig van het COS en CBS  
Enquête Beroepsbevolking  
Gezinssamenstelling

### Opbouw demografie 2006

LEEFTIJD	ETNICITEIT			Eindtotaal
	Marokkanen	Overige allochtonen	Autochtonen	
0 - 15	34.5	21.1	12	17
15 - 65	62.7	73	65.9	68.5
65+	2.8	5.9	22.1	14.5
<b>Eindtotaal</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

Bron:  
Publiekzaken  
Rotterdam,  
bewerking COS.



De Marokkaans-Rotterdamse gezinnen zijn, naar Nederlandse maatstaven, grote gezinnen. Daar waar autochtone gezinnen doorgaans een of twee kinderen tellen, heeft bijna driekwart van de Marokkaans-Nederlandse gezinnen drie of meer kinderen. Vijf of meer kinderen zijn ook geen uitzondering in de Marokkaans Nederlandse gezinnen, terwijl een dergelijk kindertal bij autochtone Nederlandse gezinnen in hooguit een op de (plusminus) twintig gezinnen voorkomt.

### Huisvesting

De Marokkaans-Rotterdamse huishoudens zijn diensten-gevolge groter dan die van autochtone Nederlanders. Veel autochtone Rotterdammers wonen alleen (45%), eenderde met z'n tweeën, een op tien met z'n drieën. Daarna neemt het aantal huishoudens met meer leden snel verder af. Daar staat tegenover dat er bij Marokkaans-Rotterdamse huishoudens nauwelijks verschil is tussen het aantal tweepersoons huishoudens en het aantal huishoudens dat uit zes (of meer!) personen bestaat. Omdat de gezinnen van Rotterdamse Marokkanen veel groter zijn, moet het woonoppervlak met veel meer mensen worden gedeeld. De behuizing is daardoor vaak relatief krap.

### Gezinssterkte maar etniciteit 2006

GEZINS-STERKTE	ETNICITEIT			Eindtotaal
	Marokkanen	Overige allochtonen	Autochtonen	
1	17.20%	32.50%	39.30%	35.20%
2	9.70%	17.90%	26.50%	22.00%
3	13.40%	19.00%	14.20%	16.00%
4	17.70%	18.50%	14.60%	16.30%
5	17.20%	8.60%	4.30%	6.80%
6	12.90%	2.60%	0.90%	2.30%
7+	11.90%	1.00%	0.30%	1.30%
<b>Eindtotaal</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

Bron: Publiekzaken Rotterdam, bewerking COS

### Omvang huishoudens naar etniciteit 2006

AANTAL PERSONEN OP HET ADRES	MAROKKANEN	OVERIGE ALLOCHTONEN	AUTOCHTONEN	EIND-TOTAAL
1	18.10%	32.20%	45.10%	39.70%
2	18.20%	26.70%	33.90%	30.80%
3	16.20%	17.80%	10.50%	13.20%
4	16.80%	13.50%	7.80%	10.10%
5	13.50%	6.20%	2.00%	3.90%
6+	17.10%	3.60%	0.60%	2.30%
<b>Eindtotaal</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

Bron: dS+V afdeling I&D, bewerking COS



Veel Marokkaans-Rotterdamse gezinnen zijn voor huisvesting aangewezen op het aanbod van woningbouwcorporaties. Deze corporaties hebben vooral veel woningen in hun beheer in de deelgemeenten Feijenoord, Prins Alexander, Delfshaven, IJsselmonde en Charlois.

Uit de gegevens van de corporaties blijkt dat hun Marokkaans-Rotterdamse huurders voornamelijk wonen in de deelgemeenten Delfshaven, Feijenoord, Kralingen-Crooswijk en Noord. Dit zijn dan ook de deelgemeenten met verhoudingsgewijs de meeste Marokkaans-Rotterdamse bewoners.

### Woningaanbod van corporaties per deelgemeente en woningen verhuurd aan Marokkaanse Rotterdamers per deelgemeente.

Eigendomsverhouding:	Corporaties		
	2005	2005	2005
	Aantal woningen	Woningen met Marokkaans-Rotterdamse hoofdbewoner	Percentage Marokkaans-Rotterdamse bewoners
Alles	137670	7802	6.3
Stadscentrum	5772	493	6.1
Delfshaven	16290	1885	13.1
Overschie	3578	179	5.4
Noord	9802	996	9.4
Hillegersberg-Schiebroek	6566	309	2.9
Kralingen-Crooswijk	13501	1041	8.8
Feijenoord	20831	1389	9.5
IJsselmonde	15751	413	3.2
Pernis	543		0.9
Prins Alexander	19922	217	1.4
Charlois	14796	790	6.5
Hoogvliet	8500	83	1.3
Hoek van Holland	1818		0.2

Bron: WBOB/COS

Wanneer hier de inwonersaantallen per deelgemeenten tegenover worden gezet, dan blijkt de verdeling van de Marokkaanse Rotterdamers over de stad ongelijkmatig. De deelgemeenten Delfshaven, Feijenoord, Noord en Kralingen-Crooswijk kennen een relatieve oververtegenwoordiging van Rotterdamers van Marokkaanse komaf.

Net als andere steden kent Rotterdam een bepaalde etnische concentratie en segregatie.

Onderzoek wijst uit dat de keuze voor een concentratiewijk wordt ingegeven door motieven van woninggrootte en beschikbaarheid van woningen in verhouding tot het inkomen. De voorkeur van allochtone groepen om bij elkaar te wonen zou geringer zijn (Bolt, 2001). Uit Rotterdams onderzoek blijkt tevens dat allochtone Rotterdamers doorgaans binnen een bepaalde buurt wensen te verhuizen. Men zoekt een woning van betere kwaliteit bij voorkeur in dezelfde buurt.

Bekendheid met de buurt, de voorzieningen het sociale netwerk spelen daarin een rol (Brokken e.a., 2000). Dit mechanisme kan de bestaande segregatie bestendigen en mogelijk versterken.

### Werk en inkomenspositie

*Werkzame en werkloze beroepsbevolking*  
De Marokkaans-Rotterdamse beroepsbevolking heeft een minder gunstige arbeidsmarktpositie dan overige allochtone en autochtone Rotterdamers. In 2006 had 31 procent van de Marokkaanse Rotterdamers een betaalde baan. In datzelfde jaar was acht procent van hen werkloos, en was 61 procent noch werkend noch werkzoekend. In datzelfde jaar had iets meer dan de helft van de overige allochtone Rotterdamers een baan, was negen procent werkloos en was 40 procent niet werkzoekend. Van de autochtone Rotterdamers had bijna tweederde een betaalde baan, was iets minder dan vijf procent werkloos en was 30 procent niet werkzoekend. De opleidingspositie van Marokkaanse Rotterdamers werkzoekenden verschilt in negatieve zin van die van de andere allochtone Rotterdamers en met name van die van autochtone Rotterdamers.

Vanwege het opleidingsniveau zijn verhoudingsgewijs veel Marokkaanse Rotterdamers aangewezen op elementaire beroepen. In dit segment is de werkloosheid hoog en de concurrentie groot.

Marokkaanse Rotterdamers zijn verhoudingsgewijs vaker op een uitkering aangewezen dan andere allochtone en autochtone Rotterdamers. In 2006 schreven 5.619 Marokkaanse Rotterdamers zich in bij het CWI als 'niet werkende werkzoekende'. In datzelfde jaar ontvingen 4.439 Marokkaanse Rotterdamers een uitkering van SoZaWe in het kader van de Wet Werk en Bestand. Voor het Rotterdamse CWI en SoZaWe is ongeveer een op de tien klanten van Marokkaanse afkomst.

.....  
**'De Marokkaans-Rotterdamse beroepsbevolking heeft een minder gunstige arbeidsmarktpositie dan overige allochtone en autochtone Rotterdamers.'**  
.....

### Beroepsbevolking Rotterdam, 2006

Beroepsbevolking	Geslacht	Marokkanen	Overige allochtonen	Autochtonen	Eindtotaal
Werkzaam	Man	5,267	46,649	83,843	135,759
	Vrouw	1,788	38,586	61,027	101,401
	Totaal	7,055	85,235	144,870	237,160
Werkloos	Totaal man	1,276	9,485	5,734	16,495
	Vrouw	7,369	43,672	38,708	89,749
	Totaal	1,919	15,769	10,536	28,224
Overig	Totaal man	6,851	23,530	25,773	56,154
	Totaal vrouw	7,369	43,672	38,708	89,749
	Totaal overig	Man en vrouw	14,220	67,202	64,481
<b>Eindtotaal</b>	<b>Man en vrouw</b>	<b>23,194</b>	<b>168,206</b>	<b>219,887</b>	<b>411,287</b>

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking



REDEN INSCHRIJVING	Marokkanen	Overige allochtonen	Autochtonen	Eindtotaal
Niet werkende werkzoekende	5,619	28,802	15,090	49,511

Bron:  
CWI,  
bewerking  
COS

SOORT UITKERING	ETNICITEIT			
	Marokkanen	Overige allochtonen	Autochtonen	Eindtotaal
Totaal 01. Wwb	4,350	24,542	11,753	40,645
Totaal 02. Ioa	89	391	510	990
<b>Eindtotaal</b>	<b>4,439</b>	<b>24,933</b>	<b>12,263</b>	<b>41,635</b>

Bron:  
SoZaWe,  
bewerking  
COS

#### Inkomenspositie

De minder gunstige arbeidsmarktpositie wordt weerspiegeld in het gemiddelde inkomen per huishouden. De beschikbare inkomensgegevens zijn van 2003 en maken het helaas niet mogelijk om een specifieke situatie te schetsen van de Marokkaanse Rotterdamers, maar het beeld is duidelijk. Het gemiddelde jaarinkomen van niet-westerse huishoudens (waartoe de Marokkaanse Rotterdamers worden gerekend) ligt € 5.000,- lager dan het jaarinkomen van autochtone huishoudens en € 3.500,- onder het stedelijk gemiddelde jaarinkomen.

#### Gemiddeld inkomen naar herkomst 2003

	Gemiddeld inkomen huishouden	Aantal huishoudens
Autochtonen	€ 25,900	171,800
Niet-westerse allochtonen	€ 20,900	76,200
Westerse allochtonen	€ 25,100	28,800
Niet bekend	€ 1,760	200
Gemiddeld Rotterdam	€ 24,400	277,200

Bron:  
COS,  
RotterdamDATA

#### Opleidingsniveau en schooluitval

De Rotterdamse Onderwijsmonitor 2006 bevat opleidingsgegevens van de beroepsbevolking en de huidige schoolgaande jongeren. Het opleidingsniveau van de Rotterdamers is in het afgelopen decennium iets gestegen. Het aantal laagopgeleiden daalde ten gunste van de middelbaar en hoger opgeleiden. Desalniettemin steekt het opleidingsniveau van de Rotterdamse bevolking negatief af bij de overige vier grote steden (*Jeugd, Onderwijs en Samenleving, Gemeente Rotterdam, 2006*).

Opleidingsniveau in Rotterdam						
		1996	1998	2000	2002	2004
<b>Bevolking</b>	Laag	49%	46%	46%	46%	39%
	Middelbaar	31%	32%	33%	33%	36%
	Hoog	20%	22%	21%	21%	25%
<b>Beroepsbevolking</b>	Laag	37%	36%	34%	33%	29%
	Middelbaar	36%	36%	37%	38%	38%
	Hoog	27%	28%	29%	29%	33%

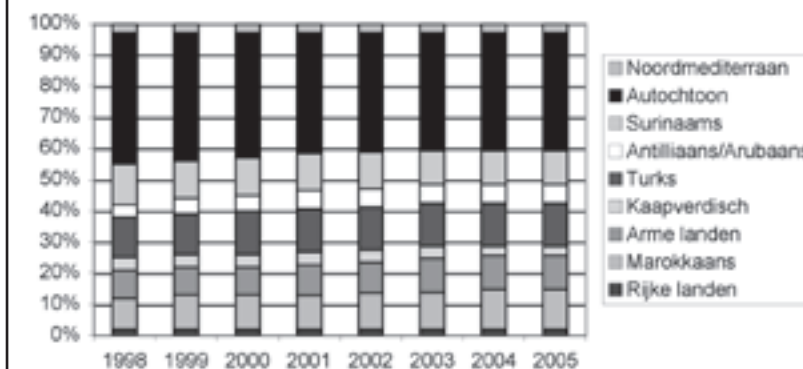
Bron: CBS



#### Basisonderwijs

Het aandeel etnische groepen binnen het basisonderwijs is sinds 2002 stabiel, zo blijkt uit de bovengenoemde Rotterdamse Onderwijsmonitor. Een ruime meerderheid van de Rotterdamse basisschoolleerlingen is van allochtone afkomst, dertien procent is van Marokkaanse origine.

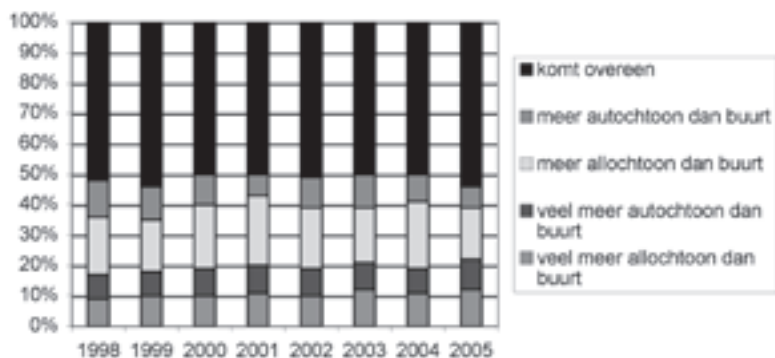
#### Etnische herkomst van leerlingen op de Rotterdamse basisscholen



Bron: Datawarehouse ROM po-vo 2006, JOS

Net als in andere steden is de segregatie in het onderwijs in Rotterdam een actueel thema. De meeste scholen en gemeenten streven naar zo min mogelijk segregatie. De huisvestingssegregatie is niet de enige oorzaak van de segregatie. Ook verschil in keuzegedrag tussen allochtone en autochtone ouders draagt bij aan een onevenwichtige afspiegeling van de school ten opzichte van de buurt. Toch wijzen de meest recente cijfers op een lichte toename van het aantal scholen dat een afspiegeling vormt van de buurt.

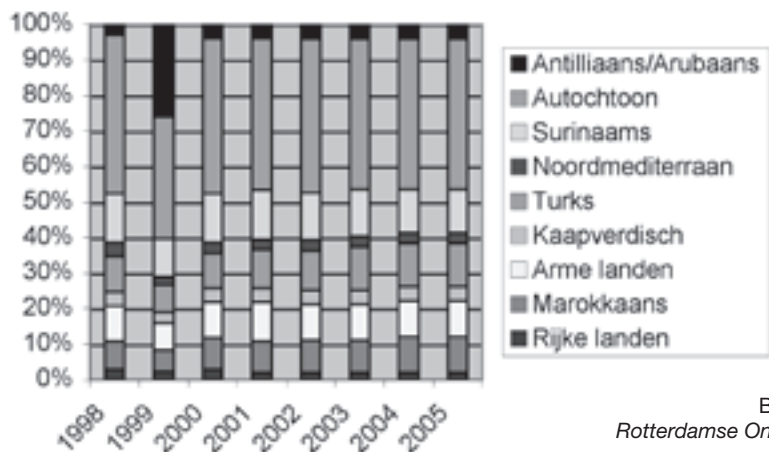
### Mate waarop de leerling-samenstelling de samenstelling van de buurt nadert



Bron: JOS, bewerking COS (leerling-samenstelling/buurt samenstelling)

### Voortgezet onderwijs

Van de leerlingen in het voortgezet onderwijs is 42 procent autochtoon. Een op de tien Rotterdamse vo-leerlingen is van Marokkaanse afkomst.



Bron: Datawarehouse, Rotterdamse Onderwijs monitor, JOS

Hoewel allochtone leerlingen nog altijd oververtegenwoordigd zijn in de lagere opleidingsniveaus neemt het aandeel allochtone leerlingen in de hogere onderwijsvormen eveneens toe.

Opleiding	Eindexamen 2002			Eindexamen 2003		
	Aantal kandidaten	Relatieve verdeling allochtone eindexamen kandidaten	% Allochtone eindexamen kandidaten	Aantal kandidaten	Relatieve verdeling allochtone eindexamen kandidaten	% Allochtone eindexamen kandidaten
L-vbo/vbo, Vmbo-bbl+kbl	1710	39.20%	65.40%	2082	46.9%	68.5%
Mavo, Vmbo-gl+tl	1395	31.60%	64.60%	1303	25.0%	58.4%
Havo	1049	20.70%	56.20%	1045	18.2%	53.0%
Vwo	592	8.60%	41.60%	659	9.8%	45.4%
<b>Totaal</b>	<b>4746</b>	<b>100.0%</b>		<b>5089</b>	<b>100.0%</b>	

Opleiding	Eindexamen 2004			Eindexamen 2005		
	Aantal kandidaten	Relatieve verdeling allochtone eindexamen kandidaten	% Allochtone eindexamen kandidaten	Aantal kandidaten	Relatieve verdeling allochtone eindexamen kandidaten	% Allochtone eindexamen kandidaten
L-vbo/vbo, Vmbo-bbl+kbl	1752	46.1%	67.3%	2191	43.7%	66.1%
Mavo, Vmbo-gl+tl	1157	27.8%	61.5%	1406	26.2%	61.8%
Havo	816	16.8%	52.6%	1352	21.5%	52.7%
Vwo	640	9.3%	37.0%	747	8.5%	37.9%
<b>Totaal</b>	<b>4365</b>	<b>100.0%</b>		<b>5696</b>	<b>100.0%</b>	

Bron: IB Groep

### Schoolverlaten en startkwalificaties

Onderzoek onder schoolverlaters uit het voortgezet onderwijs toont aan of jongeren na de afronding van het voortgezet een vervolgopleiding kiezen. Daar valt het op dat Marokkaans Rotterdamse jongeren zijn oververtegenwoordigd in de lagere en middelbare vervolgopleidingen en ondervertegenwoordigd in het hoger onderwijs.

	Geen vervolgopleiding	Voortgezet onderwijs	BO niv. 1/2	BO niv.3/4	Hoger onderwijs	Onbekende opleiding	Aantal respondenten
Autochtoon	7.6%	6.4%	10.7%	32.4%	39.0%	3.8%	691
Antilliaans & Arubaans	4.3%	8.7%	34.8%	26.1%	13.0%	13.0%	34
Kaapverdisch	2.5%	5.0%	30.0%	45.0%	10.0%	7.5%	49
Marokkaans	5.0%	3.3%	23.3%	45.0%	5.0%	18.3%	83
Noordmediterraan	5.3%	15.8%	15.8%	36.8%	15.8%	10.5%	24
Surinaams	3.1%	9.2%	27.6%	33.7%	17.3%	9.2%	132
Turks	5.9%	3.4%	35.6%	34.7%	12.7%	7.6%	156
Overig rijk	13.0%	4.3%	26.1%	30.4%	26.1%	0.0%	31
Overig arm	6.4%	12.8%	19.2%	23.1%	33.3%	5.1%	110
<b>Totaal</b>	<b>6.4%</b>	<b>6.8%</b>	<b>19.6%</b>	<b>33.3%</b>	<b>27.4%</b>	<b>6.5%</b>	<b>1310</b>

Bron: DESAN/JOS

In het schooljaar 2003/2004 had iets minder dan de helft van de schoolverlaters een startkwalificatie. Allochtone jongeren met een niet-westerse achtergrond hebben een grotere kans op voortijdig schoolverlaten. Voor Marokkaanse jongeren is de kans hierop ongeveer een op drie (*Jeugd, Onderwijs en Samenleving, Gemeente Rotterdam, 2006*).



# > HOOFDSTUK 2 METHODE VAN ONDERZOEK

**Dit tweede hoofdstuk is de meer technische beschrijving van het onderzoek. Aan de orde komen de centrale vraag, de manier waarop data zijn verzameld, de representativiteit en de analyseproblemen die zich voordoen. Wat zijn gevallen en wat zijn gevoelens van discriminatie?**

## 2.1 Centrale vraag

Met welke gevallen en gevoelens van discriminatie hebben de Marokkaanse Rotterdammers te maken? En in welke mate spelen deze een rol in hun dagelijks leven?

## 2.2 Data verzameling

Het voornaamste doel van het project was het voorlichten van Marokkaanse Rotterdammers door hen kennis te verschaffen over het recht op bescherming tegen discriminatie en ze te stimuleren om zelf in het geweer te komen tegen discriminatie. Deze kennis is via voorlichtingen overgebracht.

De voorlichtingen werden in koppels gegeven, door een voorlichter van Marokkaanse komaf en een van autochtone Nederlandse afkomst.

### 2.2.1 Ingebrachte ervaringen tijdens voorlichting

De voorlichtingen waren zo opgezet dat deelnemers in de gelegenheid werden gesteld om ook over hun eigen ervaringen te vertellen. En omdat er wel veel wordt gesproken over discriminatie van Marokkaanse Rotterdammers, maar het door hen zelf nauwelijks wordt gemeld, was dit voor de opdrachtgever reden om deze waardevolle informatie toegankelijk te laten maken in de vorm van een rapport.

De praktijkvoorbeelden die deelnemers inbrachten tijdens de voorlichtingen waren de voornaamste bron van informatie. Het was aan de deelnemers zelf om hun ervaringen daadwerkelijk in te brengen. Of mensen voorbeelden inbrachten was niet alleen afhankelijk van hun ervaringen met discriminatie. Ook het vertrouwen in de voorlichters en het onderlinge vertrouwen tussen de deelnemers waren daarop van invloed.

Aan de deelnemers werd tijdens de introductie verteld dat het ging om een voorlichting over het onderwerp discriminatie. Daarbij werden de deelnemers ook uitgenodigd om eigen ervaringen en voorbeelden in te brengen. Ook werden de deelnemers op de hoogte gebracht van het feit dat deze voorbeelden en ervaringen genoteerd en geanonimiseerd gebruikt zouden worden in deze rapportage. Wel benadrukten de voorlichters de vertrouwelijkheid waarmee de gegevens zouden worden gebruikt. Hierbij werd de deelnemers verteld dat er geen herkenbare informatie zal verschijnen die tot een persoon te herleiden zou zijn.

## 2.2.2 Vragenlijsten

Omdat vooraf onzeker was of de voorlichtingen inderdaad de voorspelde voorbeelden zouden opleveren, was ook voorzien in aanvullende methoden van dataverzameling. Voorafgaand aan de voorlichtingen zijn vragenlijsten opgestuurd naar de contactpersonen, met de vraag om ze onder de deelnemers te verspreiden. In de vragenlijst konden deelnemers een eigen voorbeeld geven van ervaren discriminatie en of een ervaring van iemand uit hun omgeving. Deze methode van dataverzameling bleek nauwelijks te werken. In de eerste plaats belemmerden taalproblemen en ongeletterdheid deelnemers van de eerste generatie migranten bij de beantwoording van de lijst. Ten tweede bleek dat de voorlichtingen soms aansluitend plaatsvonden

op een les, bijeenkomst of gebedsdienst. Een aantal bezoekers bleef vervolgens voor de voorlichting, maar was hierop niet voorbereid. Tot slot bleek dat het vooraf niet duidelijk was welke mensen er zouden komen en hoeveel, omdat op basis van vrijwilligheid en beschikbaarheid werd deelgenomen. In ieder geval bleek het geen setting waarin het gebruikelijk is om je (schriftelijk) voor te bereiden.

**‘Er wordt wel veel gesproken over discriminatie tegen Marokkaanse Rotterdammers, maar het wordt door hen nauwelijks gemeld.’**

Uiteindelijk hebben we van elf mensen vragenlijsten terug ontvangen. Deze voorbeelden zijn op dezelfde manier geanalyseerd als de voorbeelden die werden ingebracht in de voorlichtingen.

## 2.2.3 Spreekuur

De ervaring van RADAR in het algemeen met voorlichtingen is dat mensen in groepsverband minder geneigd zijn om eigen ervaringen bloot te leggen tegenover de rest van de groep. Na afloop van de voorlichting kwamen er dan ook vaak mensen naar ons toe om iets persoonlijks voor te leggen of te vragen. Eenzelfde drempel ervaren sommige groepen om naar kantoor te komen voor een afspraak. Vanuit die wetenschap ontstond ook het idee om spreekuren op locatie aan te bieden bij de organisaties waar een voorlichting was gegeven.

**‘Er is gestreefd naar een eerlijke verdeling tussen mannen- en vrouwengroepen, de verdeling tussen jongeren en ouderen en een verdeling over de Rotterdamse wijken waarin veel Marokkaanse Rotterdammers wonen.’**

Dit zou tevens aanvullende informatie opleveren over concrete gevallen van discriminatie die mensen liever niet wilden delen met de rest van de deelnemers. De animo voor een spreekuur bleek echter beperkt. Mensen die behoefte hadden aan hulp of advies wilden toch liever naar RADAR komen. Dat was anoniem dan via een spreekuur op locatie.

Gezien het grote aantal voorbeelden dat de deelnemers tijdens de voorlichtingen inbrachten, bleek de alternatieve dataverzameling via vragenlijsten en spreekuur van minder belang. Daarmee werden de (verslagen van de) voorlichtingen de voornaamste bron van antwoorden op de onderzoeksvragen.

### 2.3 Representativiteit

Zoals gezegd gaat dit rapport over de gevallen en gevoelens van de Marokkaanse Rotterdammers. Daarbij willen de auteurs bij aanvang de lezer het volgende meegeven. Aan de voorlichtingen hebben in totaal ruim 650 mensen deelgenomen. In de benadering van groepen is gestreefd naar een zo evenredig mogelijke verdeling over doelgroepen. Zo is gestreefd naar een evenwichtige verdeling tussen mannen- en vrouwengroepen, tussen jongeren en ouderen en een verdeling over de Rotterdamse wijken waarin veel Marokkaanse Rotterdammers

wonen. Ook is er gestreefd naar een evenwichtige verdeling tussen de oriëntatie van de organisaties, zij het religieus-, cultureel- of wijkgeoriënteerd. Desalniettemin is het geen representatief onderzoek. De informatie is afkomstig van voorlichtingen die zijn gegeven bij voornamelijk georganiseerde groepen. Uiteraard zijn niet alle Marokkaanse Rotterdammers bij dergelijke groepen aangesloten.

Een vraag naar een rapportage over problemen, levert ook een rapport op over problemen. Wel is het van belang om te constateren dat niet iedereen problemen ervaart. Bij een aantal voorlichtingen waren er mensen aanwezig die uitdrukkelijk te kennen gaven dat ze persoonlijk zelden of nooit discriminatie hebben ervaren.

De constatering van enkele breed gevoel de problemen is niet op ieder lid van de gemeenschap van toepassing. Met andere woorden: niet ieder individu van de onderzoeksgroep deelt dezelfde ervaringen of een probleem in gelijke mate. Zo zijn er naast overeenkomsten ook verschillen tussen wat mannen aangeven en vrouwen, tussen de ervaringen en belevingen van eerste of latere generatie migranten en tussen jongeren of ouderen. Daar staat tegenover dat niet iedereen die problemen ervaart, geneigd is dit openlijk aan te kaarten. Wel bleek dat een sfeer van vertrouwelijkheid en veiligheid uitnodigend werkt.

Tijdens de voorlichtingen hebben de medewerkers van RADAR veel informatie over concrete voorvallen van de deelnemers ontvangen. Deze informatie heeft RADAR genoteerd en geregistreerd. Wij willen echter ook benadrukken dat er heel veel waardevolle informatie verloren gaat als we in dit rapport alleen weergeven wat uitgesproken is. Het onderwerp discriminatie heeft alles te maken met gevoelens. De voorlichters hebben dan ook de nodige waarnemingen ten aanzien van sfeer kunnen optekenen. Dergelijke waarnemingen laten zich niet gemakkelijk in kwantificeerbare gegevens vertalen. Desalniettemin willen wij de lezers deze waardevolle informatie meegeven.

### 2.4 Data-analyse: gevallen en gevoelens van discriminatie

Praktijkvoorbeelden van discriminatie leveren ‘gevallen’ en ‘gevoelens’ van discriminatie op. Een gevoel van discriminatie is niet altijd een geval van discriminatie. Een geval van discriminatie levert daarentegen ook niet altijd een gevoel van discriminatie op. Als het woord discriminatie valt, dan volgt tegenwoordig vaak de roep om ‘namen en rugnummers’. Dat vraagt van de persoon die discriminatie heeft ervaren, dat hij duidelijk maakt wie zich waar, wanneer en waarom aan discriminatie schuldig zou hebben gemaakt. In de voorlichtingen kwamen er ook tal van voorbeelden voorbij waarbij de discriminatie-ervaring invoelbaar was, al leidde dat niet tot een kwantificeerbaar geval van discriminatie. Het onderscheid tussen een geval van discriminatie en een gevoel van discriminatie bestaat overigens alleen voor de buitenstaander.

**‘Een gevoel van discriminatie is niet altijd een geval van discriminatie.’**

In de beleving van de gedupeerde zijn ze inwisselbaar. Dit plaatste de voorlichters tijdens de bijeenkomst voor de taak om met behulp van gerichte vragen de gevoelens van de gevallen van discriminatie te ontwarren. Dit alles zonder voorbij te gaan aan de emoties die in beide gevallen worden gevoeld. Vervolgens lag de uitdaging bij de auteurs van dit rapport om te komen tot een onderscheid in te kwantificeren gegevens en de primair kwalitatieve gegevens.



## De kwantificeerbare gevallen van discriminatie moesten voldoen aan de volgende kenmerken:

1. Een geval moet in de eerste plaats concreet zijn, wat betekent dat het geval te herleiden is naar een specifieke datum, tijd en locatie.
2. Volgens de betrokkene moet er een aannemelijke relatie zijn tussen de ongelijke behandeling of bejegening en de afkomst, huidkleur, cultuur of religie. Bijvoorbeeld omdat er een concrete verwijzing wordt gemaakt naar de afkomst, huidkleur, cultuur of religie van de betrokkene, of doordat de betrokkene getuige was van andere behandeling van iemand die geen van bovenstaande kenmerken vertoonde, of omdat de kans op discriminatie sterk aannemelijk is omdat uit empirische en wetenschappelijke informatie algemeen bekend is dat etnische discriminatie, zij het direct of indirect, onbewust of bewust, veelvuldig voorkomt op dat terrein.
3. Volgens de betrokkene moeten voor het gedrag of de uiting geen andere steekhoudende verklaring voorhanden zijn dan het bewust of onbewust benadelen op basis van uiterlijke kenmerken (afkomst, huidkleur, cultuur of religie) of vooroordeel.
4. Tot slot moest het gaan om een voorval dat in beginsel strijdig is met de anti-discriminatiewetgeving.

De te kwantificeren concrete voorvallen zijn vervolgens geregistreerd. Daarvoor is gebruik gemaakt van het klachtenregistratiesysteem van anti-discriminatiebureaus. Dit systeem stelt ons in staat om relevante informatie over het voorval op te slaan en grotere hoeveelheden voorvallen geautomatiseerd te analyseren. Vervolgens kan aan de hand van rechte tellingen en (kruis)tabellen kwantitatieve informatie aan het systeem worden ontleend.

De voorbeelden die niet voldeden aan deze vier voorwaarden, zijn als kwalitatieve data geoormerkt. Het gaat om gevoelens van minderwaardig behandeld of bejegend worden door burgers en instanties. Of over ervaringen die men van anderen heeft gehoord, zonder te weten waar of wanneer het was gebeurd of wat de precieze toedracht van het voorval was en waarom het wel of geen discriminatie was.

Tot slot gaat het om gevallen die niet onder de anti-discriminatie en gelijke behandelingswetgeving vallen maar onder vreemdelingenbeleid, zoals inburgering, hoogte van leges, et cetera.

Deze kwalitatieve voorbeelden en ervaringen zijn op abstracter niveau bekeken. Aan de hand van de frequentie waarin deze thema's terugkeerden tijdens voorlichtingen, is gekozen om ze al dan niet in het rapport te vermelden. Voor de rapportage hebben we ons beperkt tot de veel voorkomende thema's die tijdens verschillende voorlichtingen werden genoemd, door meerdere mensen waren ingebracht en/of werden herkend.

## 2.5 Analyseproblemen bij het meten van discriminatie

### 2.5.1 Omvang van discriminatie

De ware omvang van discriminatie is niet te achterhalen omdat het fenomeen zich niet rechtstreeks laat meten. Vervolgens ontstaan meningsverschillen over welke indicatoren gebruikt moeten worden om de omvang van het probleem te meten. Er is een keuze uit drie maatstaven. Wordt de ervaren discriminatie als uitgangspunt genomen? Of betreft het de gemelde voorvallen of de bewezen gevallen van discriminatie? Het verschil tussen die cijfers is enorm. In het eerste geval gaat het om tienduizenden ervaringen. In het tweede geval om enkele duizenden klachtmeldingen en in het laatste geval over enkele tientallen uitspraken. Om dit te concretiseren vertalen we enkele cijfers naar de Rotterdamse situatie. Het meest recente wetenschappelijk onderzoek naar ervaren discriminatie, geeft aan dat van alle minderheids-groepen de Marokkaanse Nederlanders het meest frequent rapporteren over ervaren discriminatie. Meer dan de helft (55 procent) van de Marokkaans-Nederlandse respondenten, ouder dan 16, zegt in de zomer van 2005 dat zij in de afgelopen twaalf maanden discriminatie heeft ervaren<sup>2</sup>. Op 1 januari 2005 woonden er 36.292 mensen in Rotterdam waarvan minimaal een van de ouders in Marokko is geboren, of daar zelf is geboren. Als we dezelfde verdeelsleutel hanteren dan zou 55 procent van ruim 20.000 Marokkaanse Rotterdammers ouder dan zestien jaar, een ervaring met discriminatie hebben. Het zou dan gaan om

ruim 11.000 Rotterdamse Marokkanen die zich in een jaar gediscrimineerd hebben gevoeld.

In 2005 kwamen er bij RADAR 47 meldingen binnen van Marokkaanse Rotterdammers over voorvallen van discriminatie. Er zijn over die periode geen voorvallen van discriminatie bekend tegen Marokkaanse Rotterdammers waarover een juridisch oordeel is geveld.

### 2.5.2 Achterstand en achterstelling

Een onderzoek naar discriminatie onder kwetsbare groepen brengt enkele analyseproblemen met zich mee. Terecht wordt vaak de vraag gesteld wat de relatie is tussen sociaaleconomische achterstand en achterstelling (discriminatie). Tot welk punt is de kwetsbare sociale positie van de gedupeerde een verklaring voor achterstand en wanneer gaat discriminatie (mede) een rol spelen?

Dit onderzoek is daar geen uitzondering op. Veel van de aangegeven knelpunten door de Rotterdamse mannen en vrouwen van Marokkaanse komaf worden ook aangegeven door andere groepen in vergelijkbare maatschappelijke posities. Bijvoorbeeld het gevoel slechts marginaal te kunnen participeren in de samenleving, of te zijn opgesloten in een buurt zonder goede voorzieningen of scholen en met uitermate beperkte contacten met de autochtone burgers. De segregatie die de deelnemers ervaren, versterkt de neiging om discriminatie te overwegen als verklaring voor feitelijk bestaande achterstand.

## ‘Ruim 11.000 Rotterdamse Marokkanen hebben zich in een jaar gediscrimineerd gevoeld.’

<sup>2</sup> Boog (red.) 2006, *Monitor Rassendiscriminatie 2005*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie e.a.

# > HOOFDSTUK 3 WAT IS DISCRIMINATIE?

## 3.1 Inleiding

Discriminatie verwijst naar het maken van onderscheid. Als dat onderscheid gebaseerd is op criteria die volstrekt niet relevant zijn, maar wel doorslaggevend voor een aparte behandeling, is er sprake van discriminatie. Discriminatie kan zich uiten in een aparte behandeling, negatieve bejegening en in uitzonderingen in geweld. Het (vermeende) groepslidmaatschap is doorslaggevend voor de behandeling of bejegening. Er bestaat niet alleen etnische, raciale of religieuze discriminatie. Discriminatie vindt ook plaats op grond van geslacht, leeftijd, homo- of heteroseksuele gerichtheid, handicap of chronische ziekte.

## 3.2 Discriminatie in juridische zin

In Nederland is discriminatie bij wet verboden. Het discriminatieverbod is onder meer vastgelegd in het eerste artikel van de Grondwet. Dat artikel luidt: Allen die zich

**Om spraakverwarring te voorkomen, gaan we in dit derde hoofdstuk in op de definitie van discriminatie. Wat is discriminatie? Er zijn juridische en sociaal-wetenschappelijke definities. Nadat we discriminatie uit de verschillende invalshoeken hebben belicht, staan we stil bij discriminatie op de arbeidsmarkt.**

in Nederland bevinden worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of welke grond dan ook is niet toegestaan. Dit principe is verder uitgewerkt in verschillende wet- en regelgeving.

## 3.2.1 Strafrecht

In de wetsartikelen in het strafrecht is discriminatie als volgt gedefinieerd: Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben, dat de erkenning het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast (art. 90quater Wetboek van Strafrecht).

De vijf discriminatiemisdrijven - artikelen 137c t/m g van het wetboek Sr - zijn gerangschikt onder misdrijven tegen de openbare orde. Bij de misdrijven moet, in tegenstelling tot overtredingen, in het algemeen opzet of schuld worden bewezen. Artikel 429quater betreft een overtreding: hij die in de uitoefening van ambt, beroep of bedrijf personen discrimineert wegens hun ras, wordt gestraft met gevangenisstraf [...]

## 3.2.2 Algemene Wet gelijke Behandeling (AWGB)

De Algemene Wet Gelijke Behandeling spreekt over direct en indirect onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, heteroseksuele of homoseksuele gerichtheid, of burgerlijke staat (art. 1 AWGB).

De juridische erkenning en afbakening van discriminatie biedt burgers bescherming. Gedupeerden kunnen zich op het recht van non-discriminatie beroepen door overtredingen en misdrijven aan te geven.

Een van de nadelen van de juridisering van discriminatievraagstukken is dat discriminatie juridisch lastig te bewijzen valt. Hoe bewijs je bijvoorbeeld dat opzet of schuld aan de behandeling ten grondslag lag? Bewijs is tevens lastig als de dader onbekend is, er geen getuigen zijn of de twee partijen beide een andere lezing hebben van hetgeen is voorgevallen. Omdat discriminatie bij wet verboden is, is het onwaarschijnlijk dat een beklagde partij openlijk zou erkennen of bekennen dat er van discriminatie sprake was.

**‘Discriminatie verwijst naar het maken van onderscheid.’**

Bovendien leveren niet alle vormen van onderscheid discriminatie op. Zo is van het wetsartikel afhankelijk op welke gronden en terreinen onderscheid wel of niet is toegestaan. Dat geldt ook voor het verschil in erkende discriminatiegronden die in de AWGB veel uitgebreider zijn dan in het strafrecht. Ook zijn er beleidsterreinen die buiten de wetgeving vallen. De uitzondering ‘Algemene maatregel van bestuur’ is daarvan een voorbeeld. Keer op keer blijkt dat lang niet alle aangebrachte praktijkvoorbeelden van discriminatie onder de rechtsbescherming tegen discriminatie vallen. Dat betekent dat discriminatie die door gedupeerden wordt gevoeld, juridisch niet altijd wordt erkend. De legitimiteit van die verschillen is niet altijd overdraagbaar op de gedupeerden en/of buitenstaanders. Als we over discriminatie spreken of schrijven, is het daarom van belang om naast die gevallen van discriminatie ook aandacht te schenken aan de gevoelens van discriminatie.

### 3.3 Discriminatie in sociaalwetenschappelijke zin

#### 3.3.1 Discriminatie en vooroordeel

De meest gangbare definitie van discriminatie in de sociale wetenschappen is die van Maso en Elich. "Onder discriminatie verstaan we de achterstelling van individuen en/of groepen die in de handeling geen aanvaardbaar motief vormen" (Maso en Elich, 1984).

Wat de wetenschappelijke literatuur onder discriminatie verstaat, wordt kort en toegankelijk weergegeven door Bovenkerk (1996). Het gaat volgens hem om:

- 1). Het beperken van de fysieke bewegingsvrijheid van mensen
- 2). Het beperken van de sociale mobiliteit
- 3). Het onthouden van de mogelijkheid om eigenwaarde te ontwikkelen.

Vooroordelen en discriminatie worden vaak in een adem genoemd. Ze zijn niet gelijk aan elkaar, maar kunnen ook niet los van elkaar worden gezien. Bij vooroordelen gaat het om meningen, bij discriminatie om een feitelijke handeling.

Onderzoeken naar de relatie tussen vooroordelen en discriminatie geven evenwel aan dat een vooroordeel, zonder discriminerende handeling, niet zonder gevolgen blijft. "Het vooroordeel vertegenwoordigt een bepaalde stemming. [...] Ook als de veruiterlijking van vooroordelen zich beperkt tot het strikt verbale en niet gepaard gaat met materiële benadeling van of onthouden van rechten, heeft het toch maatschappelijke gevolgen (Van Praag, 1983). Ook Bovenkerk verklaart discriminatie vanuit het bestaan van vooroordelen.

In geval van discriminatie worden individuele mensen beoordeeld op grond van ongunstige kenmerken (vooroordeel) van een groep. De beoordeling van het individu vindt plaats aan de hand van het zichtbare deel van de

identiteit (de sociale identiteit) waarna vervolgens andere (inferieure) kenmerken worden verondersteld (Bovenkerk 1996). Boog (2006) zegt over die relatie het volgende: Negatieve vooroordelen kunnen zich bedoeld of onbedoeld uiten in discriminerend gedrag. Zo kunnen vooroordelen ongelijkheid en uitsluiting rechtvaardigen. Discriminatie en misverstanden als gevolg van vooroordelen, ongelijkheid en uitsluiting kunnen vooroordelen ook weer versterken. Discriminatie en vooroordelen kunnen elkaar in stand houden.

#### 3.3.2 Beeldvorming

Beeldvorming speelt een cruciale rol in de totstandkoming van vooroordelen. Vanaf de jaren tachtig verschijnen er studies naar de opvattingen jegens en beeldvorming over allochtonen. Die beeldvorming is vanaf 1995 negatiever geworden (Scheepers, 1996). Het aandeel dat positief staat tegenover allochtonen daalt en het aantal dat er negatief tegenover staat stijgt. Uit cijfers van het SCP (Gijssberts, 2005) blijkt dat Surinamers en Antillianen door autochtonen significant positiever beoordeeld worden dan Turken en Marokkanen. Dat heeft niet alleen te maken met de veronderstelde achterstandskennmerken die aan de groep worden toegeschreven, maar ook met de negatieve beeldvorming over de islam (Boog, 2006). Boog stelt dat het beeld van de islam steeds negatiever wordt. Volgens Bovenkerk (2006) heeft dat onder meer te maken met de verschuiving van 'oud' naar 'nieuw' racisme, waarin niet langer inferioriteit aan rassen wordt toegeschreven, maar wel aan (traditionele/primitieve) culturen. In eerste instantie is de geconstateerde achterstand van met name de Turken en Marokkanen als een kwestie van cultuur beschouwd.

Vanaf 2000 verschuift de aandacht naar godsdienst, die door een reeks internationale gebeurtenissen in een ander daglicht komt te staan. Vanaf dat moment richten pers wetenschap en politiek de schijnwerpers op de godsdienst als verklarende dan wel bepalende factor (Bovenkerk, 2006).

Rest de vraag wat de invloed is van deze beeldvorming voor de Rotterdamse moslims, en met name voor de Rotterdamse Marokkanen. Want wat Marokkanen onderscheidt van de Turken, is dat de Marokkanen in Nederland vrijwel per definitie moslims zijn. Bij Nederlandse Turken lopen het geloof en de etniciteit

minder gelijk op. Marokkanen in Nederland ervaren de gevolgen van de negatieve beeldvorming over hun cultuur en over hun geloof. Volgens Buijs (2006) merken Marokkaanse Nederlanders dat zij vaak aangesproken worden op hun cultuur dan wel hun religie. Doordat ze onder een vergrootglas worden gelegd, voelen ze zich buitengesloten. Buijs spreekt in dat kader over de integratieparadox: juist degenen die het best zijn geïntegreerd, voelen zich bij afwijzing het meest gediscrimineerd (Buijs, 2006).

#### 3.3.3 Vormen van discriminatie

*In de dagelijkse praktijk wordt er over verschillende vormen van discriminatie gesproken. Tegenwoordig doen achternaamdiscriminatie en postcodediscriminatie opgeld. Daarnaast wordt er gesproken over directe en indirecte discriminatie en bedoelde en onbedoelde discriminatie. De wetenschappelijke literatuur (Bovenkerk, 1996) onderscheidt vijf vormen van discriminatie, die we hier heel kort beschrijven:*

- 1 Kwaadaardige discriminatie staat voor het bewust op afstand houden of weren van bepaalde groepen, gebaseerd op angst.
- 2 Bijziendheid verwijst naar het generaliseren van een kenmerk van een individu tot een inferieur totaalbeeld.
- 3 In geval van statistische discriminatie zijn er geen concrete aanwijzingen van bewust discriminatoir handelen, maar blijkt uit de statistieken dat de maatschappelijke achterstand van de groep niet uitsluitend verklaard kan worden door de achterstand alleen.
- 4 Consumer discrimination zorgt ervoor dat bepaalde groepen worden buitengesloten van functies waarin zij in contact komen met klanten, omdat de klanten zich eraan zouden kunnen storen.
- 5 Institutionele discriminatie verwijst naar de vanzelfsprekende negatieve of beledigende bejegening van mensen in het tussenmenselijke verkeer en de toegankelijkheid van de diensten van de organisatie.



Veenman (1994) onderscheidt drie verschillende vormen van discriminatie: directe discriminatie, indirecte/onbewuste discriminatie en statistische discriminatie. Directe discriminatie ziet hij als het gevolg van een zekere afkeur van allochtonen. Indirecte ofwel onbewuste discriminatie is volgens hem veelal het gevolg van ethnocentrisme. Onder statistische discriminatie verstaat hij het verschijnsel waarbij sommige kenmerken van individuele leden van minderheidsgroepen aan alle leden van die groeperingen worden toegeschreven.

Wat Veenman onder directe discriminatie verstaat, zou in het schema van Bovenkerk 'kwaadwillende discriminatie' worden genoemd. En wat Bovenkerk bijziendheid noemt, zou in Veenmans begrippenkader statistische discriminatie worden genoemd. De onbedoelde discriminatie van Veenman komt het meest overeen met wat Bovenkerk onder institutionele discriminatie beschrijft.

Essed (1984) beschrijft Bovenkerks' institutionele discriminatie en Veenmans onbewuste discriminatie als alledaags racisme. Volgens haar geeft dit begrip weer wat minderheidsgroepen ervaren, wanneer

Hoewel er veel kritiek is geweest op de analyse van Essed, menen wij dat dit perspectief wel bijdraagt aan een beter begrip van de zogenoemde 'gevoelens' van discriminatie. In tegenstelling tot de andere theorieën gaat deze namelijk niet uit (van het motief) van degene die discrimineert, maar van de beleving van de gedupeerde. Dit perspectief maakt beter inzichtelijk hoe gedupeerden bepaalde situaties als discriminatie gaan ervaren of labelen, ook al is dat voor de buitenlander soms onjuist of onlogisch.

Het is duidelijk dat de juridische en sociologische definities op bepaalde punten overlappen en op andere punten van elkaar verschillen. In de juridische benadering staat de toetsbaarheid en het motief van de handeling centraal. De sociologische benadering concentreert zich meer op het verschijnsel en doet meer recht aan de ongrijpbaarheid van de rol die discriminatie in het dagelijks leven kan spelen. Het verklaart discriminatie eerder vanuit handelen op grond van vooroordeel, terwijl bij de juridische definitie een racistisch motief wordt verondersteld.

## 3 VERSCHILLENDE VORMEN:

- VEENMAN -

discriminatie op verholde, structurele of alledaagse manier voorkomt. Zij stelt dat discriminatie een gevoel is dat ontstaat in de manier waarop mensen tegemoet worden getreden of behandeld. Die zaken worden door de buitenwacht niet als zodanig herkend of erkend. Essed beschrijft institutionele discriminatie explicieter dan Bovenkerk, omdat het volgens haar staat voor de beperkte toegankelijkheid van overheidsdiensten en dat die diensten minder vanzelfsprekend aan hen worden aangereikt.

**DIRECTE DISCRIMINATIE**

**INDIRECTE/ONBEWUSTE DISCRIMINATIE**

**STATISCHE DISCRIMINATIE**

### 3.4 Discriminatie op de arbeidsmarkt

#### 3.4.1 Theorie en empirie

Discriminatie op de arbeidsmarkt heeft de aandacht van verschillende wetenschappers. De achterstand op de arbeidsmarkt kan namelijk niet alleen verklaard worden door achterstandskenmerken. Verondersteld wordt dat discriminatie hierin ook een rol speelt. Hierboven werd het werk van de Utrechtse hoogleraar Bovenkerk aangestipt. In zijn empirische onderzoeken stelde hij onder meer vast dat allochtonen en mensen met een handicap worden gediscrimineerd tijdens de werving en selectie (1996). In die tijd publiceerde ook de Rotterdamse hoogleraar Veenman meermaals over dit fenomeen. Hij stelt in meerdere publicaties vast dat discriminatie op de arbeidsmarkt de kansen van allochtone werknemers of werkzoekenden mede beperkt. Wel benadrukt hij dat onduidelijk blijft hoe groot die rol precies is (Veenman, 1995).

Zoals in de vorige paragraaf al is aangegeven, onderscheidt Veenman drie verschillende vormen van discriminatie: directe discriminatie, indirecte/onbewuste discriminatie en statistische discriminatie. Veenman stelt dat discriminatie altijd in het onmiddellijke nadeel van de minderheden werkt, ongeacht het motief of de aard van de discriminatie. Anders gezegd: discriminatie zet minderheden (verder) achter in de rij (Veenman, 1995).

Dolfing en Tubergen constateerden aan de hand van een grootschalige situatie-test dat dezelfde problemen zich voordoen tijdens de stage. Voor de proefpersonen zijn fictieve persoonsgegevens opgesteld, die op relevante kenmerken aan elkaar gelijk zijn. De resultaten toonden onomstotelijk aan dat de etnische achternaam doorslaggevend

verschil maakt in het aanbod en de manier waarop men te woord is gestaan. Toch was de uitkomst niet in alle sectoren gelijk. Vooral in de bouw kregen de Marokkaanse kandidaten (jongens) fors met discriminatie te maken, terwijl discriminatie van kandidaten in de horeca (alleen dames) niet plaatsvond en zij zelfs vriendelijker te woord werden gestaan dan autochtone kandidaten.

#### 3.4.2 Positie van hoogopgeleide allochtonen

In het najaar van 2006 verscheen een gedeeltelijk bemoedigend rapport van de Raad voor Werk en Inkomen, dat aantoonde dat de hoogopgeleide allochtonen een veel gunstiger arbeidsmarktpositie innemen dan de lageropgeleiden uit de etnische minderheidsgroepen. Hun arbeidsparticipatie is hoger, werkloosheid lager en het beroepsniveau van de werkenden sluit beter aan bij hun opleidingsniveau (van Gent e.a., 2006). Desondanks stellen de auteurs vast dat er verschillen blijven bestaan tussen etnische groepen onderling en tussen allochtonen en autochtonen. De arbeidsmarktpositie van Turkse, Marokkaanse en andere niet-westerse hoogopgeleiden is beduidend ongunstiger dan die van goed opgeleide Surinamers/Antillianen en westerse allochtonen. De verschillen zijn het grootst tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. Aan de hand van deze bevindingen stellen de auteurs van het rapport dat de etnische herkomst van hoger opgeleiden in Nederland nog altijd van nadelige invloed is op de arbeidsmarktprestaties (van Gent e.a., 2006).



.....

## **‘Marokkanen staan meestal onderaan de lijst.’**

.....

Al snel worden vraagtekens geplaatst bij deze conclusie. Binnen een week gaf de verantwoordelijke voor het onderzoek aan dat deze conclusie niet getrokken kan worden aan de hand van de gebruikte onderzoeksmethode. Om de discriminatiehypothese te toetsen (bevestigen of ontkrachten) is een andere methode vereist.

### **3.4.3 Werkgevers over discriminatie**

In recente studies is aangetoond dat werkgevers nog altijd lagere arbeidsprestatie-beelden hebben van allochtone werknemers (*Kruisbergen en Veld, 2002*). Werkgevers geven ook differentiaties aan tussen bevolkinggroepen. Marokkanen staan meestal onderaan de lijst, wat mogelijk de grote achterstand op de arbeidsmarkt mede kan verklaren (*Gijsberts, 2005*).

Ook Klaver (*e.a, 2005*) stelt dat werkgevers op basis van vermeende kenmerken van het allochtone arbeidsaanbod beelden hebben over de inzetbaarheid van allochtonen binnen de eigen organisatie. Als gevolg hiervan hebben allochtone sollicitanten minder kans om te worden aangenomen. Werkgevers spreken in dit geval liever van risicomijdend gedrag, ook al valt dit vaak onder discriminatie te scharen (*Klaver e.a, 2005*).

Na de publicatie van een onderzoek naar de onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief van het SEO Economisch Onderzoek, volgt in de zomer van 2006 in eerste instantie een optimistisch bericht. Volgens het onderzoek zou niet discriminatie de doorslaggevende factor zijn, maar factoren als leeftijd, taalbeheersing, motivatie en presentatie.

De onderzoekers stellen dat de sollicitant zelf heel veel invloed heeft op de kans om te worden aangenomen (*De Graaf-Zijl e.a., 2006*).

**‘Werkgevers spreken in dit geval liever van risicomijdend gedrag, ook al valt dit vaak onder discriminatie te scharen.’**

*(Klaver e.a, 2005)*

## **HOOFDSTUK 4 CONCRETE GEVALLEN EN GEVOELEN VAN DISCRIMINATIE**

**Zoals de titel aangeeft, beschrijft dit hoofdstuk concrete gevallen en gevoelens van discriminatie. In de inleiding worden de kenmerken van discriminatie uiteengezet zoals verwoord tijdens de voorlichtingen. Daarna volgen de statistische resultaten van de voorlichting. Vervolgens wordt hier in het algemeen op ingegaan: zijn het gevallen of gevoelens? Tot slot worden de ervaringen op de verschillende terreinen besproken.**

### **4.1 Inleiding**

Wie zijn oor te luister legt bij Marokkaanse Rotterdammers, krijgt steevast te horen dat discriminatie vanwege afkomst, cultuur, tradities, huidkleur of geloofsovertuiging een van de voornaamste problemen is waarmee de gemeenschap kampt. Dat beeld komt tamelijk overeen met de Nederlandse Marokkanen (*Boog, 2006*). Veel Rotterdammers van Marokkaanse afkomst merken dat zij als individu vaak moeten opboksen tegen vooroordelen over werkelijke en vermeende kenmerken van de groep. En in bepaalde gevallen leiden vooroordelen en negatieve beeldvorming daadwerkelijk tot discriminatie.

In paragraaf 2.4 hebben we de vier kenmerken beschreven waaraan de ervaren discriminatie van deelnemers zijn getoetst. Uit de voorlichtingen zijn 152 voorbeelden naar voren gekomen die aan deze criteria voldoen. Deze zijn ingevoerd in een apart bestand voor digitale analyse.

**‘Veel Rotterdammers van Marokkaanse afkomst merken dat zij als individu vaak moeten opboksen tegen vooroordelen over werkelijke en vermeende kenmerken van de groep.’**

Aan de hand hiervan is een overzicht gemaakt van de terreinen waarop de deelnemers aangaven de meeste discriminatie te ervaren. In de tekst worden deze terreinen en de ervaringen toegelicht. In kaders geplaatste citaten van deelnemers illustreren de voorvallen. Wellicht ten overvloede moet hier nogmaals benadrukt worden dat niet ieder concreet beschreven voorval gelijk staat aan een bewezen geval van discriminatie. Om (juridisch) van bewezen voorvallen te spreken, moet de zaak worden onderzocht en vindt hoor en wederhoor plaats om tot slot tot een gerechtelijke uitspraak te komen. Dit alles is gezien de omvang van de gemelde voorvallen van discriminatie en het beperkte tijdsbestek een onmogelijke opgave.

#### 4.2 Tabellarisch overzicht van de concrete voorvallen

##### *Maatschappelijke terreinen*

Onderstaande tabel geeft de maatschappelijke terreinen weer waarop de ervaringen van de deelnemers betrekking hebben. In de volgende paragrafen lichten we ze toe. We volstaan hier met de beschrijving van de top 3. Een op de drie concrete voorvallen betreft ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt. Op enige afstand volgen voorvallen in de openbare ruimte, waaronder op straat en op de markt. Klachten waren er ook over de contacten met de politie en het onderwijs.

**Tabel 1: terreinen**

Terreinen	Totaal
Arbeidsmarkt	57
Openbare ruimte (op straat)	20
Onderwijs	11
Politie vreemdelingendienst	11
Huisvesting	10
Buurt/wijk	10
Commerciële dienstverlening	8
Collectieve voorzieningen	7
Publieke/politieke opinie	5
Horeca	4
Sport en recreatie	4
Overig/n.v.t.	5
<b>Totaal</b>	<b>152</b>

##### *Discriminatiegronden*

De ingebrachte discriminatie-ervaringen hebben voor driekwart expliciet betrekking op de etnische (Marokkaanse) afkomst van deelnemers. In 38 gevallen is de godsdienst (islam) direct of indirect aanleiding voor discriminerende behandeling of bejegening. Een enkeling meldt discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, nationaliteit en politieke overtuiging.

**Tabel 2: discriminatiegronden**

Discriminatiegrond	Aantal voorbeelden
Herkomst/ethniciteit	103
Godsdienst	38
Nationaliteit	3
Politieke overtuiging	1
Geslacht	1
Leeftijd	1
Overig	5
<b>Totaal</b>	<b>152</b>

##### *Geslacht gedupeerden*

Van de 152 ingebrachte concrete ervaringen met discriminatie zijn 73 gedupeerden man. In 65 gevallen is het voorval gericht tegen een vrouwelijke Rotterdamse van Marokkaanse komaf. In de overige gevallen heeft de discriminatie niet (alleen) effect op de betrokken man of vrouw, maar betreft het een algemene regel die het hele gezin of de gemeenschap treft.

**Tabel 3: geslacht**

Geslacht	Totaal
Man	73
Vrouw	65
Geslacht niet van toepassing (Marokkaanse gemeenschap in brede zin)	14
<b>Totaal</b>	<b>152</b>

**Tabel 4: aard**

Aard	Totaal
Omstreden behandeling	88
Vijandige bejegening	43
Bedreiging	4
Geweld	9
Overig	8
<b>Totaal</b>	<b>152</b>

##### *Aard*

In 88 van de voorvallen is er sprake van een omstreden behandeling. Dat betekent dat iemand is uitgesloten van een goed of dienst, of dat de regels anders zijn toegepast vanwege afkomst of geloof. Drieënveertig maal betrof het een vijandige bejegening, en zijn mensen uitgescholden, beledigd of bespot. Ook waren er negen voorbeelden waarbij de discriminatie met geweld gepaard ging, nog eens vier maal werd daarmee bedreigd. De overige acht voorvallen zijn niet in een van de categorieën onder te brengen.

### 4.3 Gevallen en gevoelens van discriminatie op de arbeidsmarkt

Van alle concrete voorbeelden van ervaren discriminatie had meer dan eenderde betrekking op de arbeidsmarkt. Ook stages zijn in deze categorie ondergebracht. De werving en selectiemethoden hebben immers overeenkomsten met de reguliere arbeidsmarkt en vergelijkbare zaken kunnen spelen op de werkvloer en/of in de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Voor jongeren zijn stages vaak een eerste kennismaking met werksituaties. Tijdens het zoeken naar een stageplaats, merken jongeren voor het eerst hoe de selectie van kandidaten geschiedt. Ze ervaren dat er verschillende manieren zijn van solliciteren, die soms wel en soms niet succesvol uitpakken. Ze leren zich verkopen en zich te conformeren aan de geschreven en ongeschreven omgangsregels in sollicitatieprocedures en werksituaties. Ze zien ook welke klasgenoten makkelijker aan een plek komen dan anderen.

#### 4.3.1 Beeldvorming

Marokkaanse Rotterdammers die een stage of baan zoeken, merken dat hun profiel niet altijd makkelijk aansluit bij wat werkgevers in een kandidaat zoeken. Verklaringen voor achterstand zijn onder meer het zoekgedrag, taalbeheersing, kwalificaties en presentatie (Dagevos, 2003). In wetenschappelijk onderzoek is tevens bewezen dat de negatieve beeldvorming (etnische) minderheden op een achterstand zet (Klaver, 2005). Negatieve beeldvorming over de groep kan leiden tot een negatieve beoordeling van de kandidaat uit de minderheidsgroep. Dit fenomeen is door economen getypeerd als statistische discriminatie (Veenman, 2003). Werkgevers beoordelen uiteenlopende minderheidsgroepen verschillend. Van alle minderheidsgroepen krijgen Marokkaanse Nederlanders de laagste waardering (Veld e.a., 2002; Gijsberts, 2005).

#### 4.3.2 Stage

Een redelijk recent empirisch onderzoek toetst of etnische discriminatie werkelijk een rol speelt bij het vinden van een stageplaats (Dolfing en van Tubergen, 2005). Deze hypothese werd getoetst door fictieve kandidaten met een overeenkomstig profiel – met uitsluitend de achternaam als onderscheidend kenmerk – telefonisch te laten informeren naar de mogelijkheid van een stageplaats in drie sectoren. De resultaten toonden onomstotelijk aan dat de etnische achternaam doorslaggevend verschil maakt in het aanbod en de manier waarop men te woord is gestaan. Toch was de uitkomst niet in alle sectoren gelijk. Vooral in de bouw kregen Marokkaanse kandidaten (jongens) fors met discriminatie te maken, terwijl discriminatie van kandidaten in de horeca (alleen dames) niet plaatsvond en zij zelfs vriendelijker te woord werden gestaan dan autochtone kandidaten.

Stageplaatsen zijn schaars. Of en hoe leerlingen worden ondersteund als zij lastig aan een stageplaats komen, verschilt per opleiding. Uit de voorlichtingen bleek dat er leerlingen buiten de boot vallen en door gebrek aan een stageplaats studieovergang oplopen. Voor een enkeling was dit ook de reden voor vroegtijdig schoolverlaten. Dat is een zorgelijke constatering, aangezien de kans dat Marokkaans-Rotterdamse leerlingen de opleiding afsluiten zonder startkwalificatie al zo hoog is. Geen startkwalificatie en een gebrek aan stage- of werkervaring maakt de uitgangspositie op de arbeidsmarkt uitermate zwak.

De deelnemers onderschrijven allemaal dat het heel lastig is voor allochtone jongeren om een stageplaats te vinden, maar dat de meesten er uiteindelijk wel in slagen. Ze vermoeden dat discriminatie of in ieder geval beeldvorming remmend werkt. In individuele gevallen is dit echter lastig hard te maken.

“Mijn dochter had ergens gesolliciteerd voor een stageplek en kon de volgende maandag beginnen. Eenmaal daar aangekomen werd ze weer naar huis gestuurd: de stage ging toch niet door. Zij denkt vanwege de hoofddoek, maar dat zeggen ze er niet bij.”

Elders in dit hoofdstuk, in paragraaf 4.3.7, worden de ervaringen beschreven van Marokkaans-Rotterdamse vrouwen met discriminatie en uitsluiting bij werk en stage.

#### 4.3.3 Werving en selectie

Marokkaanse Rotterdammers merken tevens dat zij in sollicitatieprocedures tegen zaken aanlopen die eventuele autochtone kandidaten niet overkomen. Onheldere procedures bijvoorbeeld, of het stellen van niet relevante vragen. Sommigen vertelden dat er tijdens hun sollicitatiegesprek uitvoerig is gevraagd naar hun geloofsovertuiging of politieke voorkeuren. Volgens de deelnemers creëert dat een ongelijkwaardige situatie, als andere sollicitanten deze vragen niet krijgen voorgelegd. In hoeverre kan er dan nog een eerlijke vergelijking tussen kandidaten worden gemaakt?

Bovendien zijn deze vragen voor de meeste functies niet relevant.

“Mijn dochter schreef een sollicitatiebrief voor een stageplek naar een bedrijf, maar kreeg geen reactie. Haar Nederlandse klasgenote stuurde haar sollicitatie later. Zij kreeg direct een reactie en de stageplaats.”

“Ik was op een sollicitatiegesprek en ze vroegen of ik politiek actief was. Ik zei: ‘Ja, ik stem’. Toen vroegen ze mij wat ik van de AEL vond, die toen in het nieuws was. Ik zei dat ik niet begreep wat dat uitmaakte voor de functie waar ik op solliciteerde. Ze zeiden dat dit een semi-overheidsinstelling was en dat zoiets uit kon maken of politiek gevoelig kon zijn. Ik ben niet aangenomen voor die baan. Ik weet niet of dit discriminatie is, maar ik vraag me wel af of iemand die Johan heet ook zo’n vraag voorgelegd heeft gekregen.”

“Een neef schreef een sollicitatiebrief voor een baan in de luchtvaart. Hij werd schriftelijk afgewezen ‘omdat iemand met dezelfde achternaam in de gevangenis zit.’”

“Mijn zoon krijgt bij sollicitaties bij verschillende bedrijven een formulier waarop naar het geboorteland van zijn ouders wordt gevraagd. Kan dat zomaar?”



De respondenten deden dergelijke vragen niet per definitie af als een geval van discriminatie. Wel vragen zij zich het doel af van de vragen en het mogelijke gevolg. Ze achten het waarschijnlijker dat deze informatie tegen hen wordt gebruikt dan dat ze er baat bij hebben. En in dat geval is het niet helder of discriminatie mogelijk een doel en/of effect is van deze vragen.

Bij de afwijzing gebruiken werkgevers vaak algemene argumenten, ook omdat ze weten dat discriminatie in strijd is met de wet. Of omdat ze zich niet bewust zijn van de mate waarin mogelijke vooroordelen of vooringenomenheid meer invloed hebben op de besluitvorming dan verwacht.

individuele gevallen buitengewoon lastig om een gefundeerd onderscheid aan te brengen tussen werkelijke en ingebeelde discriminatie. Dat kan tot gevolg hebben dat een werkelijk geval van discriminatie niet is waargenomen of dat discriminatie is toegeschreven aan een voorval waarin daarvan geen sprake is.

Een aantal deelnemers gaf aan dat zij werk zoeken via bemiddelaars. Soms is dat via een uitzendbureau, in andere gevallen in het kader van een re-integratietraject. Volgens deelnemers wordt ook hier soms gediscrimineerd.

## ‘Vaker zeggen ze dat er geen plek of vacature meer open is.’

In bepaalde gevallen wordt werkzoekenden verweten dat zij zich te snel gediscrimineerd voelen. Niet alle afwijzingen zijn immers terug te voeren op discriminatie. Soms wordt werk- of stagezoekenden slachtoffergedrag of paranoia verweten. Toch illustreren de empirische onderzoeken naar discriminatie dat die gevoelens van achterstelling niet uit het niets ontstaan. De onderzoeken tonen aan dat discriminatie in de dagelijkse praktijk zelden openlijk plaatsvindt. ‘Marokkanen zijn niet welkom voor stage of werk’ is immers niet de reden die werkgevers aangeven. Vaker zeggen ze dat er geen plek of vacature meer open is, terwijl de kandidaat met de Nederlandse naam alsnog welkom is voor een gesprek.

Omdat de neutraal geformuleerde motivatie van werkgevers zowel de werkelijkheid als een smoes kan zijn, is het in

Een mannelijke deelnemer kon het vermoeden beamen dat bemiddelaars allochtone kandidaten lastiger kunnen bemiddelen, omdat hij zelf als intercedent bij een uitzendorganisatie werkt en dit dagelijks meemaakt. Hij gaf aan dat werkgevers aan uitzendorganisaties vaak specifiek de opdracht meegeven om bepaalde (lees: allochtone) kandidaten niet voor te dragen voor de vacature. Zelf probeert hij deze werkgevers met argumenten van gedachten te veranderen en alle gekwalificeerde kandidaten een eerlijke kans te geven. Zijn ervaring is dat zo’n werkgever vervolgens een strikte taaleis stelt, waardoor allochtonen nog steeds worden uitgesloten. Ook al is hun taalkennis voor de betreffende functie voldoende. Zijn conclusie is dat werkgevers er gewoon niet aan willen en altijd weer andere redenen bedenken om allochtonen niet aan te nemen.

“Omdat ik een uitkering heb, moet ik weer aan het werk. Een maand geleden kreeg ik bezoek van een medewerker van een re-integratiebedrijf. Tijdens het gesprek werden er opmerkingen gemaakt over mijn baard en dat het een belemmering kan zijn voor het vinden van werk. Er werd gezegd dat ‘de baard een probleem is.’”

“Ik begeleid een Marokkaanse man bij de re-integratie en help hem met het schrijven van sollicitatiebrieven. De man had een brief geschreven met een Nederlandse en een Marokkaanse naam. Hij werd uitgenodigd op de Nederlandse naam en niet op de andere, terwijl het precies dezelfde brief is.”

### 4.3.4 *Werkvloer*

Ondanks de uitsluitingmechanismen die de kansen van Rotterdams-Marokkaanse kandidaten bedoeld of onbedoeld beïnvloeden, vinden veel mensen (uiteindelijk) vast werk. Een aantal mensen heeft aangegeven dat zij in contacten met collega’s, leidinggevenden of klanten soms met discriminatie in aanraking komen. Ze zijn daardoor vooral onaangenaam verrast omdat de incidenten een uitzondering vormen op de gebruikelijke dagelijkse omgangsvormen.

### 4.3.5 *Arbeidsvoorwaarden*

Enkele werknemers gaven aan dat zij het vermoeden hebben dat zij als allochtone werknemer anders worden behandeld. Bijvoorbeeld omdat zij vaker een tijdelijke aanstelling krijgen in plaats van een vaste, dat ze andere werkzaamheden verrichten dan directe collega’s of anders beloond worden. Ook hier gaat het niet om toevallige incidenten. Onderzoeken (Veenman, 1990; Dagevos, 1998) hebben uitgewezen dat mobiliteitskansen van allochtonen op verschillende manieren wordt geremd door indirecte en/of institutionele discriminatie. Doorgaans niet moedwillig, maar wel als gevolg van negatieve beeldvorming.

“Ik sta op de markt en kan altijd goed met de Nederlandse collega’s overweg. We maken veel geintjes over en weer. Op een gegeven moment had ik Marokkaanse muziek in de cassette recorder van mijn collega gedaan en toen hij het aanzette, begon hij te schelden op de muziek. Hij vond het niets en had het over ‘jullie’ muziek. Voor mij was het duidelijk hoe mijn collega tegen mij en Marokkanen aankijkt.”

“Ik werk al ruim 25 jaar bij een bedrijf. Nooit problemen gehad en ik kan goed met mijn collega’s opschieten. Op de dag na 11 september 2001 vroeg mijn collega mij “wat wij van zijn plan te gaan doen?” De dag erop vroeg deze collega waarom ze mij ‘nog niet hadden aangehouden’.”

“Ik werk als monteur, maar ik werk niet meer in bepaalde wijken. De ervaring is dat mensen de deur niet voor mij open doen. Als ze wel open doen, dan maken ze discriminerende opmerkingen. Ik heb samen met mijn werkgever besloten dat ik bepaalde buurten niet meer doe.”



## ‘De ervaring is dat mensen de deur niet voor mij opendoen.’

“Ik werk als onderhoudsmonteur. Een aantal jaren geleden werd het bedrijf failliet verklaard en toen zijn de medewerkers via een uitzendbureau aan de slag gegaan bij hetzelfde bedrijf dat inmiddels is overgenomen door een nieuwe eigenaar. De allochtone collega’s hebben allemaal een tijdelijk contract gekregen via het uitzendbureau. Nu werft het bedrijf ook weer nieuwe medewerkers. De autochtone medewerkers krijgen wel een vast contract. Mijn allochtone collega’s hebben het ook opgemerkt, maar willen dit niet aanklaarten bij de directie. Ze zijn bang om hun baan te verliezen.”

“Toen ik op mijn werk begon, kreeg ik oude gebruikte werkkleding. Later zag ik dat anderen nieuwe werkkleding kregen. Tegen de Marokkaanse werknemers wordt vaak gezegd ‘ga terug naar Marokko’. Ze noemen me ook niet bij mijn naam, maar ‘die Marokkaan’.”

### 4.3.6 Uitstroom

Er waren drie voorbeelden waarbij mogelijke discriminatie speelde bij ontslag. In al die gevallen ging het om dames. In een geval betrof het een dame die vanwege haar hoofddoek werd ontslagen. In een ander geval betrof het een mevrouw die al zes jaar naar tevredenheid in de kinderopvang werkt, maar nu ineens van haar taak werd afgehaald omdat de beheersing van de Nederlandse taal onvoldoende zou zijn. Een andere dame raakte haar baan kwijt door toedoen van een nieuwe leidinggevende. Ze werd buitengesloten door die leidinggevende en collega’s die steeds negatieve opmerkingen maakten over de islam. Dit alles gaf haar het gevoel dat ze er niet bij hoorde en niet zichzelf mocht zijn. Omdat ze niet kon bewijzen dat dit de oorzaak was van het ontslag, voelde ze zich machteloos.

Daarin staat mevrouw overigens niet alleen, zo blijkt uit een onderzoek naar discriminatie bij de uitstroom. Groenendijk wees er in 1984 bijvoorbeeld op dat iedere werkgever achteraf in staat is om ‘elke uitkomst van ontslag te rechtvaardigen’. Sindsdien is er wel het een en ander veranderd. Zo heeft de Commissie Gelijke Behandeling meermaals geoordeeld dat ontslag niet geoorloofd is als gevolg van directe of indirecte discriminatie.

### 4.3.7 Uitgelicht: vrouwen, werk en de hoofddoek

In de voorlichtingen bleek al snel dat de problemen die Marokkaans-Rotterdamse dames als gevolg van een hoofddoek op de arbeidsmarkt ondervinden de gemoederen in de gemeenschap druk bezig houdt. Verschillende vrouwen hebben het zelf aan den lijve ondervonden, veel anderen herkennen het van hun jongvolwassen zusters of dochters. Sommige dames vertelden dat hun dochters noodgedwongen hun hoofddoek afdoen op werk of stage.

Dat de hoofddoek voor bepaalde ondernemingen bezwaarlijk is, is algemeen bekend bij vrouwelijke Marokkaanse leerlingen en werknemers. Werkgevers verwijzen vaak naar de neutrale en/of representatieve houding die zij van hun personeel vragen. Volgens deze werkgevers voldoet de hoofddoek niet aan die eis. Niet zelden wordt aan vrouwelijke kandidaten gevraagd of ze bereid zijn om hun hoofddoek af te nemen. Soms worden ze voor het blok gesteld; “je mag

“Mijn dochter vond met pijn en moeite een stageplaats bij een apotheek op anderhalf uur reizen van huis. Als ze op het werk aankomt, moet ze daar op het toilet haar hoofddoek afdoen en haar schort voordoen voor ze achter de balie stapt. ‘s Avonds doet ze haar schort af en hoofddoek op voordat ze weer naar buiten gaat, om met de bus naar huis te gaan.”

hier werken/stagelopen, maar dan moet de hoofddoek af”.

Wat werkgevers hier doen, valt volgens de sociologische discriminatiedefinitie onder ‘consumer discrimination’. De dames worden namelijk van functies uitgesloten waarin zij in contact komen met klanten. De kans dat klanten zich hieraan zouden kunnen storen, is voor de werkgevers de reden om de dames niet aan te nemen of hen te vragen de hoofddoek af te nemen.

“Ik heb bij een kledingwinkel gewerkt. Daar mocht ik geen hoofddoek dragen. Ik deed de hoofddoek af als ik ging werken en op voordat ik naar huis ging. Tijdens een landelijk personeelsfeest had ik mijn hoofddoek wel op. Ik kon de verbazing van het gezicht van de directeur aflezen. Hij kwam later ook bij me informeren bij welk filiaal ik werkte.”

“Ik werkte al een tijdje bij mijn baas toen ik na verloop van tijd een hoofddoek ging dragen. Sindsdien werd ik door hem en mijn collega’s met andere ogen bekeken. Altijd waren mijn beoordelingen goed en ineens telde alleen nog maar de hoofddoek. Ik kreeg ontslag. Ik ging naar het bureau voor rechtshulp. Omdat hij in strijd met de wet had gehandeld, moest hij me twee jaar loon doorbetalen. Hij was bereid die prijs te betalen, zolang hij me niet langer in dienst hoefde te houden. Ik vond het heel erg. Ik dacht dat ik in die twee jaar makkelijk een andere baan zou kunnen vinden, maar het lukte niet vanwege de hoofddoek. Uiteindelijk vond ik een baan bij een Marokkaanse zelforganisatie, daar is de hoofddoek geen bezwaar.”

**“Mijn dochter draagt een hoofddoek en had veel problemen met het vinden van een stageplaats. Ze had het op school aangegeven, maar daar konden ze niets voor haar doen. Het leek alsof ze meer moeite moest doen dan andere klasgenoten, want niet alle stagebedrijven discrimineren, maar het gaat toch lastiger. Uiteindelijk vond ze toch een plek: ze kon terecht bij de Marokkaanse thuiszorg.”**

Opvallend weinig dames weten overigens dat een afwijzing of ontslag vanwege een hoofddoek in strijd is met de wet. Er zijn verschillende ouders die hun dochters toestemming gaven of stimuleerden om de hoofddoek desnoods af te nemen als hen dat een stageplaats opleverde en ze daarom geen studievertraging opliepen. Ze waren verbaasd om te horen dat in bovengenoemde voorvallen ook in juridische zin sprake is van discriminatie.

De hiervoor aangehaalde bezwaren van werkgevers tegen de hoofddoek zijn namelijk zelden juridisch legitiem. De hoofddoek als reden om kandidaten af te wijzen, ze te verplichten de hoofddoek af te nemen, of om deze reden te ontslaan levert volgens de Algemene Wet Gelijke Behandeling ‘een verboden indirect onderscheid’ op.

Uit de voorlichtingen bleek tevens dat vrouwelijke deelnemers of vrouwelijk gezinsleden hun sollicitatiegedrag aanpassen aan de mogelijke bezwaren die een hoofddoek oplevert. Zij informeren vooraf bij werkgevers of een hoofddoek bezwaarlijk is, om geen onnodige energie te verliezen aan sollicitatieprocedures waarin zij om die reden uiteindelijk niet worden aangenomen. Of men maakt gebruik van elkaars kennis over werkgevers en/of stageadressen die geen bezwaar maken tegen een hoofddoek.

Zo bleek dat de gemeentelijke diensten en de belastingdienst om die reden aantrekkelijke werkgevers zijn voor Marokkaanse meiden en vrouwen. Ook werk binnen zelforganisaties, Marokkaanse welzijns- of gezondheidsinstellingen, of bij ondernemers uit de eigen etnische groep zijn om die reden populair.

#### 4.4 Openbare ruimte

Een op de tien deelnemers kwam met voorbeelden waarbij zij of iemand uit hun naaste omgeving buiten, op straat, door onbekende voorbijgangers werden geïntimideerd en/of gediscrimineerd.

Verrassend en bovenal zorgelijk zijn de negen voorvallen die met geweld gepaard gingen. Het waren vooral de vrouwen die ervaringen hebben met racistisch geweld. Vrouwen die om hun hoofddoek niet alleen werden beschimpt, maar ook het mikpunt werden van geweld.

Ook meldden enkele deelnemers dat ze zelf op straat door blanke mannen met messen werden bedreigd. Een andere vrouw werd, onder toezien oog van haar medepassagiers, door een skinhead in de metro geslagen.

**“Toen het vorig jaar een dag glad was buiten, zag ik een vrouw onderuit gaan. Ik wilde haar overeind helpen. Maar de gevallen vrouw beet van zich af: ‘vuile aow-pikkers!’. Ik maakte er maar een grap van: ‘Ja mevrouw, we gaan nu lekker shoppen van uw AOW’.”**

**“Mijn dochter en haar vriendin dragen allebei een hoofddoek. Toen ze samen op straat liepen, werden ze door Nederlandse jongens nageroepen: ‘Kijk, daar heb je twee bommen lopen’.”**

**“Toen Pim Fortuyn werd vermoord zei een mevrouw heel luid dat ‘het wel een Marokkaan zou zijn geweest die Pim heeft vermoord’.”**

Geen van deze deelnemers kende de daders. Wel gingen de meeste voorvallen gepaard met discriminerende of racistische uitlatingen of werden ze gepleegd door mannen die de uiterlijke kenmerken hebben van rechts-extremisten. Wat de dames vooral trof was de angst of onverschilligheid van getuigen die geen van allen ingrepen of zich over hen ontfermden.

Ook voelden zij zich extra kwetsbaar na een dergelijke gebeurtenis. Het maakte hen bewust dat zij een herkenbare, en daarmee makkelijke prooi zijn voor kwaadwillende stadsgenoten. Voor sommigen betekent dit dat zij, bij voorkeur, niet alleen meer over straat gaan (voor reactiepatronen op discriminatie, zie hoofdstuk 6).

**“Een vriendin van mijn dochter, een meisje van 20, liep naar het deelgemeentekantoor om haar rijbewijs op te halen. Onderweg kwam ze drie Nederlandse jongens tegen die haar zo hebben toegetakeld dat haar ribben waren gebroken. Mijn dochter en ik zijn nu bang geworden op straat. Ik ga bijna nooit alleen op straat en laat mijn dochter van 18 begeleiden naar de metro en tram.”**

**“Na de moord op Theo van Gogh zag ik dat mensen probeerden om ons huis in brand te steken. Het was heel bedreigend. Ik heb direct de politie gewaarschuwd en ik heb over het voorval ook geschreven naar de burgemeester.”**

**“Het gebeurde in een volle metro. Niemand zei iets, ze deden alsof ze het niet zagen. Misschien waren ze bang. Toen ik bij de volgende halte naar buiten rende, ging ik naar het RET-loket om te vertellen wat er was gebeurd. Ze reageerden heel flauwtjes: ‘Het is vandaag heel druk vanwege de marathon, ga maandag maar naar de politie’. Dat heb ik niet gedaan.”**

#### 4.5 Onderwijs

##### *Kledingvoorschriften en verplicht kamp*

In de ervaringen met discriminatie in het onderwijs, speelt de hoofddoek ook een belangrijke rol. Het antwoord op de vraag of de hoofddoek is toegestaan op de school is voor veel Marokkaans-Rotterdamse ouders en leerlingen van cruciaal belang voor de schoolkeuze voor het voortgezet onderwijs. Volgens de informatie uit de voorlichtingen zijn er scholen in Rotterdam die hun leerlingen niet toestaan om een hoofddoek te dragen. Veel (ouders van) islamitische leerlingen zullen eerder kiezen voor een opleiding waarin de leerling vrij is in die keuze.

Als ouders deze hobbelt bij de schoolkeuze hebben genomen, zien zij zich voor een volgend dilemma geplaatst: het verplichte schoolkamp. Veel Marokkaans-Rotterdamse ouders hebben er bezwaar tegen dat hun dochter met school een week weggaat. Scholen weten uit ervaring dat maar weinig islamitische meisjes op schoolkamp mee mogen. Daarom stellen ze vooraf met de ouders een contract op: inschrijving brengt de verplichting met zich mee dat ze hun kind op schoolkamp mee laten gaan.

Het is een breed gedeelde opvatting dat alle leerlingen gelijke kansen en mogelijkheden hebben om te kiezen voor een school die bij

hen past. Vanuit de verzuilingsgeschiedenis hebben de meeste scholen een bepaald religieus, pedagogisch of juist openbaar profiel. Van ouders en leerlingen wordt gevraagd om dat profiel te respecteren. Doen zij dat, dan is men welkom. Zo niet, dan is men vrij om een school te kiezen die beter aansluit bij het eigen profiel. Vooral de scholen met een religieus profiel, vragen aan ouders en leerlingen om zich hieraan te conformeren en zich niet te uiten op een manier die niet overeenkomt met de oorspronkelijke grondslag. Eerder zagen we al dat dit voor vrouwelijke islamitische leerlingen vaak betekent dat zij op school geen hoofddoek kunnen dragen. Daarmee is hun keuzevrijheid beperkter dan die van mannelijke islamitische leerlingen of niet-islamitische leerlingen, wegens de afwezigheid van religieuze kledingvoorschriften die zichtbaar niet overeenkomen met de christelijke geloofsovertuiging.

In het voortgezet onderwijs werkt dit mechanisme segregatie in de hand. Islamitische leerlingen uit heel Rotterdam kiezen op voorhand uit een beperkter aantal scholen voor het voortgezet onderwijs. Op scholen zonder religieus profiel zal de Marokkaans-Rotterdamse schoolpopulatie toenemen, terwijl dat aandeel op de andere scholen verhoudingsgewijs achterblijft. Los van de vraag of dit wenselijk is, is het de vraag of deze scholen in de toekomst

## Intermezzo: Mag een school de hoofddoek weren?

Hoewel het weren van een hoofddoek, als teken van geloofsovertuiging, in strijd is met de wet, nemen bijzondere scholen een uitzonderingspositie in. Zij kunnen in hun kledingvoorschriften een voorbehoud maken ten aanzien van religieuze uitingen. Als aan verschillende voorwaarden is voldaan, mogen zij kledingstukken of accessoires van school weren als die uitingen in strijd zijn met de geloofsovertuiging waarop de school is gebaseerd. Openbare scholen kunnen zich niet op hun uitzonderingspositie beroepen en mogen dus geen kledingvoorschriften voorschrijven die religieuze uitingen verbieden.

levensvatbaar blijven zonder de aanwas van Marokkaans Rotterdamse leerlingen die tien tot dertien procent van de jongeren uitmaken (zie paragraaf 1.5).

##### *Bejegening*

Tijdens de voorlichting vertelden enkele ouders ook dat bepaalde docenten hun kinderen vanwege hun afkomst denigreerden of belachelijk maakten. Daarbij zouden docenten tegen leerlingen hebben gezegd dat ze “maar terug moesten gaan naar hun eigen land” of werden ze genegeerd. Andere ouders gaven aan dat hun studerende kinderen buiten de boot vallen bij de andere studenten en docenten.

**“Mijn dochter kwam op een dag huilend van school omdat een lerares boos op haar was geworden en had gevraagd: ‘Wanneer ga je met je ouders terug naar Marokko?’”**

**“Mijn zoon wordt, samen met andere allochtone studenten, uitgesloten door een leraar. Ze worden genegeerd in de les en krijgen nooit complimenten. Hij liet het er niet bij zitten en heeft hierover een gesprek aangevraagd met de leraar en een andere verantwoordelijke. Na dat gesprek is de relatie tussen de leraar en hem weer goed gekomen. Hij kreeg van andere leraren complimenten over hoe hij het had aangepakt.”**

**“Mijn zoon zit op de universiteit in een projectgroep met andere studenten. Hij wordt buitengesloten door de andere groepsgenoten. Hij heeft het idee dat het vanwege zijn afkomst is, omdat hij de enige allochtoon in de groep is.”**



#### 4.6 Politie

In verschillende voorlichtingen kwamen voorbeelden naar voren van ervaren discriminatie in het contact met de politie. Een deel van de klachten had betrekking op de manier waarop de politie mensen aanhoudt op basis van uiterlijke kenmerken. De overige klachten gaan onder andere over willekeurig optreden van de politie, bijvoorbeeld inzake boetes.

##### *Bejegeningklachten en samenscholingsverboden*

Een veelgehoorde klacht van met name (jonge)mannen is dat de politie hen vaak om papieren vraagt of hen wijst op samenscholingsverboden op bepaalde plekken. Dit ergert ze omdat ze menen dat er geen enkele aanleiding is voor dit optreden. Wat zij omschrijven als een praatje met vrienden, bekenden of familie op straat, wordt door de politie geïnterpreteerd als samenscholen. Volgens de deelnemers kleurt de afkomst en/of godsdienst van de jongens de interpretatie van de politie, waardoor bepaalde situaties eerder als mogelijk ongewenst of onveilig worden ingeschat. Ze zeggen dat ze vaker dan andere burgers door de politie naar hun identiteitspapieren worden gevraagd of aangesproken/weggestuurd vanwege een samenscholingsverbod. Met andere woorden: vanwege de afkomst worden zij in neutrale situaties met meer dan gemiddelde achterdocht bekeken en bejegend.

Onderzoek wijst uit dat politie en justitie gebruik maken van etnische of religieuze profielen. Niet alleen vanuit de criminaliteitsbestrijding, maar tegenwoordig ook met het oog op het bestrijden van radicalisering en/of terrorisme. Volgens de laatste monitor racisme en extremisme is het goed mogelijk dat deze profielen bijdragen aan willekeur, omdat grote aantallen individuen aan etnische of religieuze profielen voldoen (*Donselaar red, 2006*).

**“Ik zat in de auto en zag dat de politie jongeren in een auto aan het opjagen was. Ik zag dat mijn zoon in de auto zat. Uit nieuwsgierigheid reed ik er achteraan. De auto werd door de agenten aangehouden en de jongens werd om papieren gevraagd. Marokkaanse jongens worden in de deelgemeente steeds vaker opgejaagd en aangehouden door de politie. De Nederlandse hangjongeren die zich verzamelen bij het benzinstation worden nooit om papieren gevraagd. Dat vind ik opmerkelijk en discriminerend.”**

**“Ik was met een paar vrienden naar het zwembad gegaan in Wassenaar. Er was een groepje jongens dat lastig deed en de politie werd erbij gehaald. De politie pakte ons toen op, terwijl wij er niets mee te maken hadden. We mochten ons niet aankleden, en gingen nat en in zwembroek naar het bureau. We vroegen daar om ons aan te kleden, we hadden het koud. De mannen lachten ons uit, maar gaven ons niks. Na een paar uur mochten we ons aankleden en werden we zo weer op straat gezet. We werden nergens van beschuldigd. Maar we kregen ook geen uitleg of excuses.”**

**“Terwijl ik met vrienden op de Schiedamsedijk op de tram stond te wachten, werden we door de politie aangehouden. Omdat we zouden samenscholen. De politie vroeg ook naar onze legitimatie. We zijn later naar het politiebureau gegaan om daar te klagen over de bejegening. Toen werd ik aangehouden en moest de cel in.”**

**“Ik kreeg van een agent een boete voor foutparkeren. Ik zag dat een Hollandse dame net zo stond als ik. Ze werd vriendelijk te woord gestaan en kreeg alleen een waarschuwing. Toen ik zei dat ik dat oneerlijk vond, werd de agent boos.”**

Tegenover de klachten van sommige deelnemers uit Noord en Delfshaven, staat overigens dat de politie ruimer vertegenwoordigd is in deze deelgemeenten. Gezien de niet geringe problematiek heeft de politie daar een behoorlijke kluif aan de criminaliteitsbestrijding en het bewaren van de openbare orde. Deze grotere politieaanwezigheid brengt ook een verhoogde kans op politiecontact met zich mee, in positieve en in negatieve zin.

##### *Boetes*

Een andere bron van klachten is het willekeurig optreden van de politie in verkeerssituaties. Mensen gaven aan dat een waarschuwing voor lichte overtredingen had volstaan en er geen aanleiding was om een bekeuring uit te schrijven. De bevoegdheden van de politieambtenaren werken naar hun mening nooit in hun voordeel. Daar waar een ander het voordeel van de twijfel krijgt, ervaren zij doorgaans dat de balans bij hen voornamelijk in het nadeel uitslaat. Wanneer dit verschijnsel zich voor hun ogen voordoet, versterkt of bevestigt dat het vermoeden van ongelijke behandeling vanwege de afkomst.

#### 4.7 Huisvesting

Veel van de deelnemers aan de voorlichting wonen in oude Rotterdamse wijken. Het merendeel is afhankelijk van de sociale woningbouw en woont doorgaans met relatief grote gezinnen in kleine woningen. Mensen gaven aan dat ze de wens hadden om te verhuizen, maar daarin nauwelijks lijken te slagen. Ze vermoedden dat discriminatie een van de verklaringen is voor hun belabberde huisvestingssituatie. Soms wordt die indruk gewekt door de onbenullige onwelwillendheid van consulenten. In andere gevallen is er een groot vermoeden van discriminerend toewijzingsbeleid door de corporaties.

**“Ik zocht een woning voor mijn dochter. Naast mij was een woning vrijgekomen en ik belde voor informatie hoe mijn dochter daar aanspraak op kon maken. Ze zeiden dat de woning eerst in de Woonkrant kwam te staan en dat ze dan kon reageren. Maar voordat de woning in de krant stond was de woning al verhuurd. Aan iemand anders.”**



Volgens zeven deelnemers uit zeven verschillende voorlichtingen is de segregatie in hun woonwijk een gevolg van actief spreidingsbeleid van woningbouwcorporaties. Zij wisten vaak precies aan te wijzen welke wijken of straten 'blank' of 'zwart' zijn. Onder de andere aanwezigen bleek dat velen zich hadden ingeschreven voor betere en nieuwere woningen in de wijk, maar dat niemand daar tot nu toe voor in aanmerking is gekomen. Er is weinig onderzoek dat deze these kan ondersteunen.

mensen al dan niet discriminatie vermoeden aan de hand van de geconstateerde segregatie. Ook merkte een klein aantal deelnemers op dat woningbouwcorporaties ondoorzichtig te werk gaan bij het aanbrengen van vernieuwingen en/of verbeteringen van oude huizen. Zo werden er in bepaalde straten volstrekt willekeurige woningen gerenoveerd. Na dit bij de verantwoordelijken aan de orde te hebben gesteld, werd dit rechtgezet. Wat rest is het gevoel dat als ze geen vragen hadden gesteld, men gemakshalve was overgeslagen.

## **“Bijna alle buitenlanders worden in één wijk geplaatst door de woningcorporaties.”**

“De woningen die zij via de Woonkrant aanbieden, zijn alleen de ‘slechte’ woningen. De betere woningen worden buiten de krant om onderhands verhuurd. Wij houden het in de gaten. We zien de woningen die vrijkomen en willen daarop reageren. De woning komt niet via de Woonkrant langs, maar vervolgens zit er twee weken later wel iemand in de woning! Wij willen ook de grotere huizen, want we hebben grote gezinnen.”

Wel is bekend dat verschillende factoren aan concentratie en segregatie kunnen bijdragen. In de eerste plaats is van belang in hoeverre het specifieke woningaanbod aansluit bij de gewenste woonruimte en woonlasten (Bolt, 2001). Ook de vraagdruk op de beschikbare woningen is van invloed (Brokken, 2005). Daar waar de druk hoog is neemt de kans per kandidaathuurder navenant af. Tot slot blijkt dat allochtonen in het algemeen een minder gunstige positie hebben op de woningmarkt vanwege onder andere de gemiddeld kortere woonduur (Lindner, 2002). Ondanks de afwezigheid van recent onderzoek naar de mogelijke rol van discriminatie bij de woningtoewijzing, is de werkwijze rond de woonruimteverdeling en -toekenning dusdanig weinig transparant, dat het voorspelbaar is dat

**“Ik ben in 1996 in mijn huis komen wonen, tegelijk met andere bewoners in de straat. Pas hebben mijn burens in de straat een nieuwe keuken gekregen van de woningbouwcorporatie. Toen ik vroeg hoe het met mijn keuken zat, zeiden ze dat ik er nog niet voor in aanmerking kom.”**

Voor de betrokken bewoners zijn dit voorbeelden van duidelijke discriminatie. Voor de buitenwereld is dit soms discutabel. Er kunnen andere redenen zijn en daarom is niet op voorhand sprake van discriminatie. Evenmin is de mogelijkheid van discriminatie op voorhand uit te sluiten. De ‘willekeur’ kan gebaseerd zijn op de inschatting van de corporatie van de kans op klachten over hun optreden. Allochtone groepen zijn in dat opzicht meer kwetsbaar, gezien de mogelijke taalbarrière en onbekendheid met klachten- en beroepsprocedures. Daarbij moet ook gezegd worden dat het vertrouwen in de overheid onder de Marokkaanse Rotterdammers niet groot bleek. Een gering vertrouwen in de overheid is overigens een kenmerk dat geconstateerd wordt bij (allochtone en autochtone) mensen in achterstandsituaties (Schuyt (red), 1990). Bij mensen van Marokkaanse herkomst is dat wantrouwen nog sterker gezien de negatieve ervaringen met de Marokkaanse en Nederlandse overheid.

### **4.8 Interetnische problemen in de buurt/wijk**

Over de woonsituatie en -omgeving waren de deelnemers niet onverdeeld positief, zo blijkt ook uit de bovenstaande paragraaf. Er bestaat onvrede over de staat van de huizen en de sociale voorzieningen in de nabije buurt. Over het contact met de burens is men doorgaans tevreden. Veel betrokkenen constateren dat hun woonbuurt vrijwel geheel uit allochtone Rotterdammers bestaat. Ze betreuren het geringe contact met autochtone Rotterdammers in de buurt, op de speelplaatsen en op school. Vooral voor de kinderen ervaren zij dat als een gemis, zeker ook vanuit het integratieperspectief. Het samenleven in de diverse buurten gaat niet altijd vanzelfsprekend. Er spelen wel eens burensconflicten. In het geval dat die conflicten

met autochtone Rotterdammers plaatsvinden, speelt discriminatie daarin soms een rol. Bijvoorbeeld omdat mensen met vooroordelen tegemoet worden getreden of conflicten kracht bij worden gezet door oneigenlijke en/of discriminerende opmerkingen.

**“Ons Nederlandse buurmeisje zei tegen mijn dochter dat ze ‘terug moest gaan naar haar eigen land’. Mijn dochter zei dat ze “hier is geboren en Nederland dus ook mijn land is”. Mijn man heeft de buurman hierop aangesproken. De Nederlandse buurman zei dat zijn dochter nog jong is en niet weet wat zij zegt. Daarmee was voor hem de kous af. Er speelden meerdere irritaties tussen ons en die burens. Wij hadden de problemen ook aangekaart bij de woningcorporatie en we gaven aan dat we bereid waren om te verhuizen. Dat hoefde uiteindelijk niet, omdat de Nederlandse burens zelf verhuisden.”**

**“Er woont een Nederlandse mevrouw in de buurt die de kinderen in de buurt bedreigt. Ze zegt dat ze de kinderen met een mes gaat steken. Ze heeft de bal van de kinderen al een keer kapot gestoken. De hele buurt heeft problemen met deze mevrouw. Ik ben een keer met haar gaan praten over de problemen. Ze zei me dat ik terug moest mijn eigen land.”**

Een van de deelnemers gaf aan dat in hun wijk autochtone bewoners ook wel eens worden gediscrimineerd door de allochtone bewoners, vanuit datzelfde mechanisme. Wat betreft de vooroordelen en het wij-zij denken, is er zeker sprake van tweerichtingsverkeer, zo bleek uit meerdere voorlichtingen.

#### 4.9 Dienstverleners

##### *Overheidsdiensten*

Onwelwillendheid van ambtenaren van overheidsdiensten en zorgverleners vormt de voornaamste klacht van de Marokkaanse Rotterdamers over dienstverleners. Volgens de deelnemers zien de ambtenaren hen niet als individuele hulpvrager. Door al dan niet vermeende taal- en cultuurverschillen, lijken ambtenaren beperkt gemotiveerd om hen serieus te nemen en ten dienste te zijn. Wat zij

“Ik woon in de nachtopvang omdat ik twee jaar geleden ben gescheiden van mijn man die mij mishandelde. Het lukte me in al die tijd niet om een eigen woonruimte te krijgen. Ik wil graag een urgentieverklaring aanvragen, maar de hulpverleenster van de opvang ondersteunt me daar niet in. Ook wil ik graag hulp bij het verwerken van mijn slechte huwelijk. Omdat ik het Nederlands niet goed beheers, krijg ik geen goed contact met de hulpverleenster van de opvang. Zij laat het er gemakshalve bij.”

“Ik ging naar het dienstencentrum in de buurt waar bewoners gratis kopietjes mogen maken. Een Nederlandse man sprak mij aan en vroeg me of ik kopietjes maakte voor een bedrijf. Een andere Nederlandse man pakte mijn kopietjes uit mijn hand en liep mopperend weg. Ik moest weg en ze dreigden de politie erbij te halen.

beschrijven, is wat psychologen definiëren als overcategorisering. Dat betekent dat personen op grond van een objectief kenmerk (bv. etniciteit) in een groep worden ingedeeld en gelijk gesteld worden aan de negatief beoordeelde eigenschappen.

Een andere man zegt dat hij vandaag nog meemaakte dat hij met zijn kind naar de deelgemeente ging. Om drie uur stond hij voor de balie, maar de vrouw zei dat hij morgen terug moest komen omdat ze ging sluiten. De vrouw die achter hem stond werd wel geholpen, omdat ze een bekende was.

##### *Commerciële dienstverlening*

Negatieve bejegening is niet alleen aan overheidsdiensten voorbehouden. Deze bejegening valt (vooral dames) ook ten deel tijdens het winkelen. De meest gehoorde klachten zijn verdachtmakingen van diefstal, onbeleefdheid van personeel en buitenproportionele reacties op assertieve shoppers.

Een derde aanwezige sprak de man hierop aan en was het niet eens met hoe de man mij behandeld had.”

### **‘...geen goed contact met de hulpverleenster van de opvang.’**

“Mijn schoonzus begeleidt mijn broer in gesprekken bij de sociale dienst omdat hij de taal niet goed spreekt. De consulent accepteert niet dat zijn vrouw voor hem tolkt. Zij geeft dan aan dat hij zelf moet praten en niet zijn vrouw. Tijdens gesprekken draait de consulent haar gezicht de andere kant op, zij kijkt hem dus niet aan. Mijn broer heeft een klacht ingediend over deze consulent met de vraag of hij iemand anders kan krijgen.”



## **‘Moeten we niet 112 bellen?’**

“Mijn collega’s gingen een busje huren bij een autoverhuurbedrijf, maar ze hadden geen legitimatie bij zich. Ze vroegen of het goed was dat ze een collega stuurde met zijn ID. De baliemedewerkster stemde hier mee in. Toen ik binnenkwam deed ze moeilijk en zei: ‘Ik dacht dat het een andere collega was’. Nog zonder dat ik mijn ID had laten zien.”

“Ik was met mijn dochter aan het winkelen. Ik had voor haar afgerekend en de bon in mijn eigen tas gedaan en niet in de tas met de aankopen. Toen we naar buiten gingen ging het alarm af. Mijn dochter werd aangesproken en moest mee naar de kassa. Er werd haar gevraagd of ze een bon had. Mijn dochter vertelde dat ik de bon had. Op dat moment hoorde ik het meisje achter de kassa zeggen: ‘Moeten we niet 112 bellen?’ Ik was daar boos over. Er was toch geen aanleiding voor. Ik had haar intussen de bon laten zien. Ik ben boos omdat het de fout was van het meisje achter de kassa, zij had de label in de kleding laten

zitten. Maar we kregen geen excuses.”  
“Ik werd een keer uitgescholden door een marktverkoopster, maar ik had dat niet goed in de gaten vanwege de taal. Een Nederlandse vrouw wees mij erop en sprak ook de verkoopster aan dat zij wat beleefder moest zijn tegenover haar klanten.”

### **‘Er kwam nog een verkoper bij en ze kregen ruzie.’**

“Mijn dochter liep tegen sluitingstijd de paskamers van een winkel binnen. Toen kwam de verkoopster bij haar en vertelde dat ze weg moest gaan omdat ze gingen sluiten. Mijn dochter gaf aan dat ze eruit zou komen als ze klaar was. De verkoopster werd boos en begon over ‘jullie buitenlanders’. Er kwam nog een verkoper bij en ze kregen ruzie. Mijn dochter is toen gekrabd in haar gezicht.”

#### 4.10 Publieke en politieke opinie

Met enige regelmaat werd gesproken over uitspraken van politici. In verschillende voorlichtingen werd dit aangehaald als algemeen gevoel van discriminatie. In sommige gevallen noemden respondenten het als een voorbeeld van persoonlijk ervaren discriminatie. Ze voelen zich als individu gediscrimineerd omdat ze persoonlijk deel uitmaken van de groep die gediscrimineerd wordt.

“Dat moslims werden vergeleken met een tsunami, vind ik heel erg. We zijn mensen, geen waterramp! Ik vind dat kwetsend. Als de buurman het zegt, kan ik daarmee leven. Maar een publieke figuur, een volksvertegenwoordiger moet zijn verantwoordelijkheden kennen. Hij of zij moet ons vertegenwoordigen en niet tegen elkaar opzetten!”

“Ik vind dat alle moslims in Nederland de afgelopen jaren worden gediscrimineerd. Door de politiek, Pastors, Verdonk en Hirsi Ali!”

Het is opvallend dat vooral mannen deze voorbeelden aangeven. Vrouwen en jongeren lijken zich minder aangesproken te voelen, of tillen er minder zwaar aan dan volwassen mannen.

#### 4.11 Vrije tijd

##### *Sport*

In de voorlichtingen zijn vier voorbeelden genoemd van discriminatie in de sport. Ook hier is het vooral de negatieve bejegening die hen ten deel valt.

**“Op het voetbalveld word ik regelmatig uitgescholden voor ‘kankermarokkaan’. Wanneer gebeurt dat? Als je beter speelt dan je tegenstander. Soms zeg ik ‘mond houden’. Of ik meld het bij de scheidsrechter, maar dan blijkt hij het schelden niet gehoord te hebben. Er is niet echt iets aan te doen, behalve gewoon beter spelen en er je niets van aantrekken.”**

**“De trainer van onze voetbalclub kiest ervoor om Nederlandse jongens in te zetten voor de wedstrijden, terwijl de Marokkaanse jongens soms evengoed zijn. Ik weet niet waarom.”**

##### *Horeca*

In de horeca zijn er relatief weinig concrete voorvallen en de genoemde voorvallen hebben allemaal betrekking op weigering aan de deur. De jongens menen dat die weigering op oneigenlijke gronden geschiedt. De portier scheidt de jongens af met argumenten zoals, ledenavond, het haar is niet goed, de schoenen niet juist, de kleding niet verzorgd genoeg. Als ze dan blijven staan kijken, zien ze hoe anderen - lees ‘blanke’ jongens - onbelemmerd kunnen doorlopen.

**“Ik word vaak geweigerd bij het uitgaan. Tegen de Marokkaanse jongens wordt gezegd dat ze niet netjes gekleed gaan, terwijl Nederlandse jongens wel op gymmen naar binnen mogen.”**

De meeste jongeren geven aan dat ze discriminatie op het sportveld of in de horeca veel meer als een fact of life zien. Het gebeurt, het is vervelend, maar je windt je er niet over op. Je gaat gewoon verder of je zorgt dat je die situaties ontwijkt. Anders is het wanneer het gaat om school, stage en - of werk. Omdat het hier om hun toekomst en economische zelfstandigheid gaat zijn ze veel alerter op mogelijke discriminatie en uitsluiting.

#### 4.12 Gediscrimineerd of uitgesloten?

Uit de ingebrachte voorvallen, valt op te maken dat Marokkaanse Rotterdammers rekening houden met de mogelijkheid dat discriminatie van invloed is op hun dagelijkse bezigheden. Bijvoorbeeld bij het zoeken naar werk, op de werkvloer, bij het zoeken naar nieuwe huisvesting, in de woonomgeving, op school en in het onderlinge contact met medeburgers. Naar eigen zeggen worden ze niet dagelijks met voorvallen geconfronteerd, maar het kan

**‘De geweldsincidenten gericht tegen vrouwen met hoofddoek zijn zorgelijk.’**

ze wel op ieder willekeurig moment treffen. Vrouwen verkeren in dit verband in een bijzondere positie. De toegankelijkheid tot het voortgezet onderwijs voor de religieus georiënteerde Marokkaanse Rotterdamse leerlingen wordt beperkt, omdat er scholen zijn die bezwaar maken tegen het dragen van een hoofddoek. Het feit dat werkgevers bepaalde posities niet beschikbaar stellen aan vrouwelijke werknemers die een hoofddoek dragen, beperkt de toegang tot werk en de kans om gelijkwaardig te participeren. Tot slot zijn de geweldsincidenten gericht tegen vrouwen met hoofddoek zorgelijk. Hun veiligheid is in het geding als gevolg van de intolerantie tegenover moslims, die omslaat in bedreiging en geweld tegen individuele moslima's.

Een vooroordeel is een mening of perceptie, in geval van discriminatie gaat het om een daadwerkelijk andere (be)handeling. Met uitzondering van (executieve) functies binnen het politie- en justitie-apparaat.

**‘Op het voetbalveld word ik regelmatig uitgescholden voor ‘kankermarokkaan.’**

# HOOFDSTUK 5 KWALITATIEVE DATA, DISCRIMINATIE IN HET DAGELIJKSE LEVEN

**Wat zijn de gevolgen van de ervaren discriminatie? Op die vraag richt dit hoofdstuk zich. Aan de orde komen de gevolgen bij de dagelijkse interacties tussen Rotterdammers en interacties met diensten van de overheid. Maar ook de genoemde invloed van wet- en regelgeving en de mogelijkheden om zich te beschermen tegen discriminatie.**

## 5.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk zijn de concrete voorvallen weergegeven van ervaren discriminatie zoals zij door de deelnemers aan de voorlichtingen naar voren zijn gebracht. Het zijn niet alleen voorvallen van ervaren discriminatie, maar ook mechanismen van ervaren uitsluiting. Deelnemers geven namelijk aan dat in bepaalde voorvallen het discriminatieaspect niet altijd helder of bewezen is, maar het gevoel buitengesloten te zijn overeind blijft staan. De geconstateerde etnische segregatie in de woonomgeving en op scholen draagt verder bij aan de gevoelens van discriminatie en

uitsluiting op grond van etniciteit. Deelnemers ervaren dat ze moeilijk toegang krijgen tot de slagaders van de Nederlandse samenleving. Want hoewel discriminatie en segregatie de Marokkaanse Rotterdammers niet massaal uitsluit, constateren zij wel dat het lastiger is om door te dringen tot de 'inner circle', die toegang verstrekt tot bijvoorbeeld goede huisvesting, betere voorzieningen, betere banen, beter onderwijs. Zij ervaren dat de toegang die zij krijgen niet altijd haalbaar of onvoorwaardelijk is.

## 5.2 Dagelijkse interacties tussen Rotterdammers

Discriminatie kan zich op vele manieren uiten. In het voorgaande hoofdstuk beschreven we concrete gevallen. Discriminatie is echter ook een gevoel dat ontstaat in de manier waarop mensen tegemoet worden getreden of behandeld. Zonder dat daarbij altijd een expliciete verwijzing is gemaakt naar de afkomst. Minderheidsgroepen geven vaak aan dat discriminatie ook op een verholde, structurele of alledaagse manier voorkomt. En dat die zaken door de buitenwacht niet als zodanig herkend of erkend worden (*Essed, 1984, Bovenkerk, 1996*). Eenvoudig gezegd gaat het over de manier waarop mensen op grond van vooroordelen tegemoet worden getreden, zonder dat deze expliciet uitgesproken worden. Die vooroordelen zijn vaak negatief gekleurd en bevatten waardeoordelen over de mogelijke achterstand, traditionaliteit en soms ook minderwaardigheid van een cultuur en/of geloofsovertuiging. Door iemand met vooroordelen tegemoet te treden, gaan mensen voorbij aan de individualiteit van de mens die ze tegenover zich zien. Een proces dat psychologen aanduiden als overcategorisering.

Mensen van een andere etnische-, culturele- of geloofsgemeenschap merken dat ze onvriendelijk te woord worden gestaan, dat ze met vooroordelen tegemoet worden getreden of met meer dan gemiddelde achterdocht worden benaderd. Zoals een deelnemster aan een voorlichting zei: "Je ziet dat mensen anders naar je kijken. Ze zien je hoofddoek en denken meteen dat je de taal niet spreekt of dat je niet bent opgeleid. Soms maken mensen achter je rug opmerkingen over je, omdat ze denken dat je ze niet verstaat." Deze 'allegaagse' voorbeelden konden op herkenning rekenen van overige deelnemers van de voorlichtingen. Hoewel er geen expliciete verwijzingen worden gedaan naar hun afkomst, interpreteren zij de houding of blikken van anderen als minderwaardig.

**"Nederlanders zien Marokkanen als blok en niet als personen. Dat Marokkanen ook individuele mensen zijn en van elkaar verschillen, is niet het beeld dat Nederlanders hebben van Marokkanen."**

**"Het gebeurt elke dag, maar je staat er niet altijd bij stil. Als je in Nederland woont, loop je met een oog open en een oog dicht."**

**"Op de markt krijg je ook blikken van 'kijk die buitenlanders nou'. Soms worden we bewust geduwd. Als ik een groot warenhuis inloop, loopt er direct een beveiliging achter me aan en houdt me de hele tijd in de gaten."**



Negatieve beeldvorming over allochtone Nederlanders in het algemeen en over Marokkaanse Nederlanders in het bijzonder, speelt volgens de respondenten een cruciale rol in de die bejegening. Met name Marokkaanse Rotterdamers van de eerste generatie spreken nogal eens met weemoed over de 'goede oude tijd'. In de beginperiode werden zij door de burens en collega's hartelijk of ten minste neutraal ontvangen. Er was in die tijd volgens hen ook veel minder discrimi-

Rotterdamers werd gesproken. Na de aanslagen in de VS in september 2001 kwam bovendien de islam in een negatief daglicht te staan. Marokkaanse Rotterdamers geven aan dat de negatieve beeldvorming niet uitsluitend gericht is tegen hun cultuur en/of geloof. Negatieve beeldvorming is er ook over achterstandskennmerken van Marokkaanse Nederlanders zoals werkloosheid, schooluitval en de vertegenwoordiging in de criminaliteit. Onderzoek staft deze ervaring.

**“In alle dagelijkse dingen speelt de negatieve beeldvorming mee, of je wel of niet begroet wordt, je wel of niet serieus genomen wordt of dat je in de winkel wel of niet in de gaten gehouden wordt. De media zijn daar ook debet aan.”**

**“De media en journalisten zetten een verkeerd beeld neer van allochtonen en Marokkanen. Als er iets ergs is gebeurd, een overval of moord dan wordt bij allochtone daders altijd de afkomst gemeld.”**

**“Op straat worden we vaak voor K\*\*Marokkanen uitgemaakt.”**

natie en meer contact tussen autochtone en Marokkaanse Rotterdamers. Tegenwoordig ervaren ze dat anders. Er is nog nauwelijks contact met autochtone Nederlanders en het weinige contact dat ze hebben, is niet zelden negatief.

Jongeren leggen het keerpunt doorgaans in 2000 en 2001. In eerste instantie voelden zij verschil in benadering na de politieke opkomst van Pim Fortuyn. Het veronderstelde taboe op kritiek op allochtone Nederlanders maakte plaats voor het openlijk ventileren van ongenoegens. Dat beïnvloedde de manier waarop over en tegen Marokkaanse

Volgens Bovenkerk (2006) heeft dat onder meer te maken met de verschuiving van 'oud' naar 'nieuw' racisme, waarin niet langer inferioriteit aan rassen wordt toegeschreven, maar wel aan (traditionele/primitieve) culturen. In eerste instantie is de geconstateerde achterstand van met name de Turken en Marokkanen als een kwestie van cultuur beschouwd. Vanaf 2000 verschuift de aandacht naar godsdienst, die door een reeks internationale gebeurtenissen in een ander daglicht komt te staan. Vanaf dat moment richten pers, wetenschap en politiek de schijnwerpers op de godsdienst als verklarende dan wel bepalende factor.

**“Discriminatie komt bijna dagelijks voor. Ik maak het zelf mee of ik hoor het om me heen. Voor ons is 11 september 2001 een keerpunt daarin geweest. We worden aangesproken met ‘jullie’. We zijn hier geboren, maar worden niet geaccepteerd.”**

**“Sinds 11 september 2001 moeten allochtonen - en vooral Marokkanen - erg laten zien dat ze er bij horen, terwijl we niet geaccepteerd worden.”**

**“Het gaat altijd over allochtonen. Allochtonen dit, allochtonen dat. We moeten integreren. Maar met wie? Hier in de buurt wonen geen Nederlanders en op de scholen van mijn kinderen zitten ze ook niet.”**

**“Ik wilde aangifte doen bij de politie. Ze zeiden dat ik via internet aangifte moest doen. Ik ben zestig! Ze wilden gewoon van me af!”**

Volgens Buijs (2006) merken Marokkaanse Nederlanders dat zij vaak aangesproken worden op hun cultuur dan wel hun religie. Doordat ze onder een vergrootglas worden gelegd, voelen ze zich buitengesloten. Buijs spreekt in dat kader over de integratieparadox: juist degenen die het best zijn geïntegreerd, voelen zich bij afwijzing het meest gediscrimineerd (Buijs, 2006). In de voorlichtingen werden daarvan tal van voorbeelden aangegeven.

Uit veel van de getuigenissen van de deelnemers komt sterk naar voren hoe ervaren discriminatie zich verhoudt tot (geschonden) eer en schaamte. Veel mensen die niet de dagelijkse ervaringen delen zoals de deelnemers ze schetsen, zijn geneigd om dergelijke getuigenissen te interpreteren als slechte dienstverlening, bothedheid of miscommunicatie. Veel deelnemers ervaren dat anders. Wanneer zij zich in het openbaar vernederd voelen of gekwetst omdat ze op grond van vooroordelen tegemoet zijn getreden, dan roept het gevoel van veronderstelde minderwaardigheid direct associaties op met discriminatie.

In de beleving van de deelnemers aan de bijeenkomsten overheerste het gevoel dat er twee typen inwoners van Nederland en/of Rotterdam zijn: de allochtonen en autochtonen. Deze etnische scheidslijn lijkt alle overige overeenkomsten en verschillen te overschaduw. De etnische afkomst lijkt in grote mate bepalend voor de maatschappelijke kansen en belemmeringen, maar ook voor de dagelijkse contacten tussen mensen.

### 5.3 Interacties met (diensten van) de overheid

De beeldvorming beïnvloedt niet alleen de interactie met burgers, maar is ook waarneembaar in contacten met de overheid. Het heeft ook zijn weerslag op de manier waarop overheidsdiensten omgaan met burgers van allochtone komaf. Er bestaat onder de deelnemers boosheid en onbegrip over de bothed waarmee ze door overheidsdiensten tegemoet worden getreden. Ze verwachten dat de overheid zich minimaal neutraal opstelt ten opzichte van alle burgers. Het feit dat de overheid oogluikend discriminatie toestaat of actief toepast, is voor veel van de deelnemers niet alleen onbegrijpelijk, maar vaak ook onverteerbaar. Het schaadt het vertrouwen in een geloofwaardige en rechtvaardige overheid. Respondenten gaven aan dat discriminerende of denigrerende uitingen van de overheid of van ambtenaren hen harder treffen dan die van burgers. Volgens de deelnemers reproduceren die instituties en overheidsdiensten ongelijkheid tussen burgers. Als gevolg hiervan worden ze naar eigen zeggen uitgesloten van goede voorzieningen omdat overheden, al dan niet bewust, de belangen van de meerderheid bewaken, soms ten koste van de minderheid. Huisvesting is daarvan een belangrijk voorbeeld. Volgens de deelnemers is de etnische segregatie niet alleen een product van achterstand maar ook van achterstelling.

### Woningcorporaties

In het vorige hoofdstuk werd al aangegeven dat veel deelnemers een sterk vermoeden hebben dat Rotterdamse woningbouwcorporaties

**“Ook de politiek creëert een wij en zij gevoel. En dan krijg je ook het gevoel dat je wordt gediscrimineerd, ook al gebeurt er niets concreets.”**

medeverantwoordelijk zijn voor de etnische segregatie in de stad. Bepaalde deelnemers wisten vrij precies aan te geven welke wijken, straten, of portieken ‘zwart’ dan wel ‘wit’ waren. Deze empirische waarnemingen voedden het vermoeden van een spreidingsbeleid. Onder verschillende deelnemers bestond de indruk dat gewilde woningen in betere gebieden onderhands werden verhuurd, omdat sommige vrijgekomen woningen nooit in de woonkrant waren verschenen. En als men reageerde op die woningen, dan leek dat nooit het gewenste resultaat op te leveren. Geen van de deelnemers kende een (Marokkaanse/allochtoon) gezin dat erin was geslaagd om hun krappe huis te verruilen voor een nieuwe of gerenoveerde woning. Bij gebrek aan een andere verklaring, werd discriminatie vermoed.

### Onderwijs

In het vorige hoofdstuk zijn concrete voorbeelden van ervaren discriminatie in het onderwijs uitgebreid aan de orde gekomen. Maar er speelt meer in het onderwijs, dat zich niet goed in concrete voorbeelden laat vertalen, maar wel breed gevoeld wordt door de respondenten. Want onder de Marokkaanse Rotterdamers leeft ook het gevoel dat hun kinderen op school niet dezelfde kansen krijgen als autochtone leerlingen. Marokkaans-Rotterdamse ouders vermoeden dat leerkrachten vooringenomen zijn in hun verwachtingen van de capaciteiten van allochtone leerlingen. Ze menen dat het schooladvies naar beneden wordt bijgesteld, vanuit de veronderstelling dat ze het op het voortgezet onderwijs moeilijk zullen krijgen. De Marokkaans-Rotterdamse ouders en jongeren betwijfelen de objectiviteit van leerkrachten bij het schooladvies. Zij vermoeden dat negatieve beeldvorming bewust of onbewust een remmende werking heeft op het advies.

### Politiek

Denigrerende, discriminerende of blasfemische opmerkingen van politici over allochtone burgers in het algemeen en moslims in het bijzonder vormden zonder twijfel het meest bediscussieerde thema in de voorlichtingen aan mannengroepen. Gekwetst en verontwaardigd waren de meeste mensen door bijvoorbeeld Geert Wilders, die in het najaar van 2006 zijn zorg over de islam in Nederland verwoordde als ‘de tsunami van islamisering in Nederland.’ Hun geloofsgemeenschap gelijkstellen aan een natuurramp met catastrofale gevolgen was niet minder dan een voltreffer in het hart van menig lid van de Marokkaanse gemeenschap in Rotterdam en wellicht ook daarbuiten, zo bleek uit de reacties van de deelnemers aan de voorlichtingen. Dat politici, volksvertegenwoordigers, zich gericht keren tegen een grote geloofsgemeenschap in Nederland, zet kwaad bloed. Het ontbreken van een tegengeluid door overheid, andere politici of welke organisatie dan ook heeft de geloofwaardigheid van de politiek geschaad.

In de wijk is tachtig procent van de huizen in bezit van één woningbouwcorporatie. Volgens de deelnemers splitst de corporatie de wijk in tweeën door spreidingsbeleid te voeren. De ene kant van de wijk is erg ‘wit’. Het andere gedeelte, met veel allochtone bewoners, is het mindere gedeelte van de wijk. De woningen die via de Woonkrant worden aangeboden, zijn de ‘slechte’ woningen. De betere woningen worden buiten de krant om aangeboden en/of onderhands verhuurd. Vrijgekomen woningen in het betere deel staan niet in de Woonkrant, maar worden toch altijd verhuurd.

**“Alle buitenlanders worden in een wijk gezet door de woningbouwcorporatie. Daarom kunnen we niet eens contact maken met Nederlanders.”**

“Ik heb een groot gezin, we zijn met zeven mensen. Ik krijg van de woningbouw alleen maar driekamerwoningen aangeboden, maar die heb ik al. Vanwege ruimtegebrek slapen sommige kinderen in de woonkamer. Mijn man is ‘s avonds vaak van huis, omdat hij de kinderen die in de woonkamer slapen niet wil storen.”

Sterker nog, men was van mening dat een dergelijke flagrante schending van het recht op non-discriminatie de geloofwaardigheid van de rechtstaat aantast. Omdat bepaalde politici het recht op non-discriminatie willens en wetens schenden uit naam van het recht op vrije meningsuiting. Deelnemers vragen zich openlijk af wat het nut is van het recht op non-discriminatie als het recht op vrije meningsuiting telkens prevaleert?

**“Politici zetten de toon. Dat is de basis van het probleem. We verwachten niet dat mensen op straat en op het voetbalveld zich in gaan houden als discriminatie op televisie ‘mag’.”**

**“Wat ik erg vind is als je niet door een persoon maar door de overheid, politie of media gediscrimineerd wordt. Je zit lekker thuis naar de tv te kijken en dan hoor je ineens ‘die Marokkanen’ en ‘die moslims’. Dat doet pijn. De overheid zou je moeten beschermen en niet de óvertreder zijn.”**

**“Waarom kunnen politici dit zeggen en waarom wordt niemand ervoor veroordeeld?”**

Met enige bewondering kijken de deelnemers dan naar de Joodse emancipatie van de laatste decennia. Als een politicus of publiek figuur een antisemitische uitspraak doet, ontstaat er direct een politieke rel en komen diverse belangenorganisaties in actie. Binnen de Marokkaans-Rotterdamse gemeenschap is dan ook de wens en hoop gevestigd op een sterke en opiniërende belangenorganisatie voor allochtonen en/of moslims. Dat stevige tegengeluid is nog niet gevonden, zo blijkt ook uit de reacties op uitspraken van Pim Fortuyn, Ayaan Hirsi Ali, Marco Pastors en anderen.

**“Als er iets over Joden wordt gezegd, wordt er heel anders op gereageerd dan als er iets over moslims wordt gezegd, met veel meer verontwaardiging en wordt er gelijk aangifte gedaan of excuses gemaakt. Er wordt weinig gedaan als er iets over de islam gezegd wordt en over moslims.”**

#### 5.4 Wet- en regelgeving

Verschillende deelnemers gaven aan dat de overheid wetten invoert die een grote impact hebben op het leven van de van oorsprong Marokkaanse Rotterdammer, zonder dat zij hierop enige invloed hebben kunnen uitoefenen. Ook ontbreekt het een tegemoetkoming van hun belangen.

##### *Inburgering*

De veranderde wet met betrekking tot de inburgering is daar een voorbeeld van. Men was slechts gedeeltelijk op de hoogte van wat dat

# ‘ER IS VEEL VERANDERD’

**Vroeger had je werk en dan was het goed. Nu we ouder zijn en geen werk meer hebben, kijken ze anders naar ons. We moeten de taal leren. Maar waarom? We kennen de taal van het werk, van de straat.”**

voor hen zou betekenen. Volgens de respondenten kunnen de kosten voor deze plicht behoorlijk oplopen, met name voor de grotere gezinnen waarvan verschillende gezinsleden in Marokko zijn geboren. De wet maakt onderscheid tussen inburgeringsbehoefte en inburgeringsplichtigen. Inburgeringsbehoefte zijn de mensen die in het buitenland geboren zijn, maar een Nederlands paspoort hebben. Zij krijgen een aanbod van de gemeente om aan inburgering deel te nemen, maar zijn hiertoe niet verplicht. Zoals de naam al doet vermoeden zijn de inburgeringsplichtigen wel verplicht deel te nemen en te slagen voor de inburgering. Zij moeten hiervoor een eigen bijdrage betalen van € 270,-.

Veel deelnemers vragen zich af waarom ze nu ineens moeten inburgeren. Ze wonen al zoveel jaren in Nederland en niet eerder is hen een cursus aangeboden of is van hen verlangd een dergelijke cursus te volgen. De meeste mannen hebben het Nederlands op de werk-vloer geleerd, de vrouwen op straat en de kinderen op school. Dat ze nu voor de inburgering zijn opgeroepen en dat daaraan een rekening is verbonden, wordt als oneerlijk ervaren.

##### *Bruid of bruidegom uit het buitenland*

Enkele jaren geleden trad een nieuwe wet in werking die een inkomenseis stelt aan de overkomst van de huwelijkspartner uit een ander land. Deelnemers vinden dit oneerlijk omdat een dergelijke eis niet geldt voor een huwelijk

tussen twee Nederlandse burgers. Volgens hen is het een beperking van de keuzevrijheid waar alleen allochtonen nadeel van ondervinden. Nederlanders trouwen immers vaak met een Nederlander. Onder allochtone groepen is het niet ongebruikelijk om je partner te vinden in het land van herkomst. De regeling wordt onredelijk bevonden, want veel Marokkaanse Rotterdammers vinden een partner in het land van herkomst. Toch is de regeling niet aanvechtbaar omdat het nu eenmaal zo in de wet is vastgesteld.

**“Ik wil mijn vrouw uit het buitenland laten overkomen. Maar daarvoor moet ik aan allemaal eisen voldoen. Ik moet bijvoorbeeld meer dan 1.500 euro verdienen. Dat is toch discriminerend!”**

##### *Leges*

De hoge leges die worden berekend bij de (hernieuwde) aanvraag van verblijfvergunningen zijn volgens een aantal deelnemers een oneerlijke manier van de overheid om veel geld te vragen voor een dienst waarvan met name

allochtonen gebruikmaken. Bovendien gaat het om een product waarop de overheid het monopoly heeft, dus ook zelf de bedragen vaststelt. Volgens de Marokkaanse Rotterdamers is dit niet alleen ontmoedigingsbeleid van de overheid, maar ze vermoeden ook dat de overheid erop anticipeert dat het de doelgroep niet lukt om met succes bezwaar te maken tegen dergelijke regelingen.

Maar daarmee is discriminatie in individuele gevallen niet bewezen. Veel van de deelnemers achtten het vrijwel onmogelijk om in individuele gevallen in het gelijk gesteld te worden, ook al 'voelen zij aan hun water' dat discriminatie een rol speelt. Ze pleiten daarom voor de omkering van de bewijslast. Laat mensen maar aantonen dat er geen discriminatie in het spel is.

.....

**“Ik moet elke vijf jaar mijn verblijfsvergunning verlengen. Dat kost bijna 200 euro, terwijl een paspoort veel goedkoper is. Het bedrag verandert bijna elk jaar en wordt steeds hoger. Dat is ook niet eerlijk, dat is discriminatie.”**

.....

#### 5.5 Bescherming tegen discriminatie

Het feit dat discriminatie in veel gevallen zo ongrijpbaar is, is volgens de deelnemers om twee redenen lastig. In de eerste plaats bemoeilijkt dit het herkennen en het bespreekbaar maken van discriminatie. Omdat discriminerende motieven zelden expliciet aangevoerd worden als reden voor de andere behandeling dan wel bejegening, is de beoordeling van de situatie doorgaans gebaseerd op het gevoel van de persoon in kwestie. En dat is bij voorbaat niet de sterkste positie om iets aan te kaarten. De kans dat de afzender discriminatie bekend, is klein, omdat discriminatie strafbaar en moreel verwerpelijk is. Ook kan hij of zij het gevoel bagatelliseren door het af te doen als overgevoeligheid. Dit plaats de gedupeerde in een lastig parket.

Daarmee doet het tweede probleem zich voor: dat discriminatie lastig te bewijzen is. Marokkaanse Rotterdamers zien in hun dagelijkse waarnemingen de ongelijkheid tussen allochtone en autochtone burgers bevestigd, waarbij autochtonen meer privileges lijken te genieten dan allochtonen.

De Marokkaanse Rotterdamers die deelnamen aan de voorlichtingen menen dat de wet gelijke behandeling en - regelgeving in beperkte mate bescherming biedt. De juridische bescherming sluit nauwelijks aan op de vorm waarin discriminatie zich in de dagelijkse werkelijkheid uit, namelijk verhoud en anoniem. En als de discriminerende uitingen expliciet en niet anoniem worden geuit door politici en onder opinieleiders, delft de anti-discriminatie wetgeving het onderspit tegenover het recht op vrije meningsuiting. Daarmee vertrouwen de meeste deelnemers niet op de bescherming van de wet, maar hanteren eigen strategieën om het hoofd te bieden aan discriminatie.

## HOOFDSTUK 6 BETEKENISGEVING EN BELEVING VAN DISCRIMINATIE EN UITSLUITING

**Dit hoofdstuk beschrijft de betekenis die deelnemers geven aan discriminatie en uitsluiting. Tevens bespreken wij de redenen die deelnemers geven voor de geringe meldingsbereidheid van voorvallen van discriminatie. Ook zullen wij wat dieper ingaan op de verschillende reacties op discriminatie en uitsluiting die we tijdens de voorlichtingen bij de deelnemers hebben kunnen waarnemen. Tot slot geven we aan welke mogelijkheden en oplossingen deelnemers zelf zien om discriminatie tegen te gaan. De analyse hebben we met meningen geïllustreerd.**

### 6.1 Inleiding

Uit de eerder beschreven concrete en minder concrete ervaringen met discriminatie, blijkt dat deelnemers in allerlei verschillende situaties te maken hebben met gevallen en gevoelens van discriminatie. Een deel van de Marokkaanse Rotterdamse respondenten geeft zelfs aan dagelijks geconfronteerd te worden

met discriminatie: in het openbaar vervoer, in de winkel, op de markt, in het onderwijs, op de arbeidsmarkt, op de woningmarkt en zelfs bij overheidsinstanties. Dit brengt allerlei spanningen met zich mee. Maar wat is nu precies het effect van deze uitsluitingmechanismen op de mensen zelf?



## 6.2 Perceptie van maatschappelijke positie

Segregatie en onvolwaardig burgerschap  
Het merendeel van de deelnemers gaf tijdens de voorlichtingen aan een sterke tweedeling in alle lagen van de maatschappij te ervaren als gevolg van allerlei uitsluitingmechanismen. Vrijwel altijd verwijzen de deelnemers naar de segregatie in het onderwijs (zwarte en witte scholen) en in de huisvesting (zwarte en witte wijken). Ook zien de deelnemers dit terug op het gebied van de arbeidsmarkt en het sociale leven (bijv. uitgaansleven). Daar loopt men ook tegen kunstmatige scheidslijnen aan en komt men uitsluitingmechanismen tegen. Onderstaande opmerking, die door meerdere personen bij verschillende voorlichtingen is gemaakt, getuigt hiervan.

**“Ze zeggen constant tegen ons dat wij moeten integreren. Hoe kunnen wij nou integreren als de meeste Nederlanders allemaal verhuizen? In onze wijk zijn bijna geen Nederlanders meer te vinden, allemaal gaan ze weg. Onze kinderen groeien op met alleen buitenlandse kinderen op straat en school. De meeste Nederlanders kan het weinig schelen. Integratie moet van beide kanten komen, anders heeft het weinig zin.”**

Volgens de deelnemers hebben de aanslagen van 11 september 2001, de moord op Theo van Gogh, de daarop volgende politieke stemming en de maatschappelijke incidenten de sociale en demografische segregatie versterkt. In uitspraken van een aantal politici tijdens de lokale en nationale verkiezingen, zien zij polarisatie bevestigd.

Ook in de pers en de wetenschap wordt het vergrootglas nu al geruime tijd op moslims gezet. De deelnemers hebben het gevoel al veel te lang een stroom aan vijandige opinies te incasseren. Ze zijn boos over alle negatieve stereotypen in de media, verontwaardigd over

**“Waarom moeten wij ons verantwoorden voor de daden van anderen, ook als ze ergens anders op de wereld gebeuren? Wij worden altijd maar geïdentificeerd met extremisten en terroristen! Wij vragen de Nederlanders toch ook niet om zich te verantwoorden voor de wandaden van Bush?”**

de wijdverbreide onwetendheid in Nederland over hun godsdienst, kwaad op de overheid die het verkeerde voorbeeld stelt en de zaken verergert. De Nederlandse samenleving komt op hen over als vijandig en islamofob. De internationale berichtgeving krijgt hierdoor ook een zwaardere lading.

**“De politiek doet net zo hard mee met het vieze spelletje. Iedereen kan van alles over ons schrijven en zeggen. Wij (de Marokkaanse moslims) zijn vogelvrij verklaard. Dat is toch niet wat een democratie zou moeten voorstellen?”**

Deze omstandigheden hebben er sterk aan bijgedragen dat deelnemers het gevoel hebben dat zij niet als ‘volwaardig burger’ worden beschouwd. Men kan niet echt deelnemen aan de maatschappij. Volgens de deelnemers moet integratie nog teveel vanuit hun kant komen. De deelnemers beschrijven de integratieparadox. Zij voldoen aan de eisen van integratie en participatie, maar blijven desondanks geconfronteerd met negatieve beeldvorming en ervaringen.

Het valt op dat de deelnemers zelf ook onderscheid maken en vaak spreken in termen van ‘wij en zij’ en/of het hebben over Nederlanders en buitenlanders/allochtonen. Weinig deelnemers voelen zich ook echt Nederlander.

### *Vertrouwen in overheid*

Volgens de deelnemers hebben juist politici en gezagsdragers de verantwoordelijke taak om voor eenheid en binding in de samenleving te zorgen. Zij moeten voorzichtigheid betrachten als het gaat om uitlatingen over minderheidsgroepen. Juist omdat zulke uitspraken, komend van de politieke vertegenwoordigers, eerder als serieus worden gekenmerkt en daardoor ook veel eerder overgenomen worden door burgers. Het vertrouwen in de overheid is hierdoor bij de deelnemers erg laag. Een voorbeeld hiervan is onderstaande opmerking, die meermalen is opgetekend.

De Marokkaans-Rotterdamse respondenten realiseren zich echter ook goed dat er ook binnen de Marokkaanse gemeenschap nog genoeg problemen bestaan. De integratie verloopt niet soepel, er bestaan grote sociale problemen. Het bespreekbaar maken en het oplossen van deze problemen vinden zij belangrijk. Wel hechten deelnemers grote waarde aan de manier waarop de problemen kenbaar worden gemaakt en welke oplossingen er worden aangedragen. Zij zijn van mening dat negatieve uitlatingen alleen, geen bijdrage leveren aan het oplossen van de sociale problemen. Bovendien vinden zij dat de oorzaken van de problemen niet constant gezocht moeten worden in hun godsdienst.

### *Identiteitsvorming*

De deelnemers vinden dat de Nederlandse samenleving de mensen teveel indeelt naar herkomst. In hun ogen worden er kunstmatige scheidslijnen gecreëerd en wordt integratie tegengewerkt. Weinig deelnemers voelen zich hierdoor echt Nederlander. Zij vragen zich openlijk af waarom de Nederlandse samenleving de mensen nog steeds naar herkomst indeelt, generatie na generatie. Dit laat zien hoe een in eerste instantie onschuldig beleidsinstrument (onderscheid allochtoon/autochtoon) uiteindelijk kan leiden tot zogenaamde ‘in- en out groepen’.

**‘Mijn vrouw is Nederlands en ik ben Marokkaans. Onze kinderen hebben een Marokkaanse achternaam. Mijn kinderen worden gezien als Marokkanen, terwijl ze in Nederland geboren zijn en de Nederlandse nationaliteit hebben.’**

Bepaalde deelnemers hebben vaak aangegeven zich niet meer te kunnen identificeren met de Nederlandse maatschappij. De meeste deelnemers geven aan dat de basis van een democratie een gedeelde identiteit moet zijn.

Het probleem van het zich niet Nederlander voelen, heeft ook zijn weerslag op de meervoudige identiteiten die, met name de jongeren, als het ware heen en weer sleurt. Zij voelen zich Marokkaan, Nederlander én moslim. Zij hebben daardoor ook te maken met een omgeving waarin altijd een aspect van henzelf onbegrepen blijft.

Erkenning speelt nog veel meer bij jongeren dan bij hun ouders een belangrijke factor in hun dagelijkse leven. Voor veel van deze Marokkaanse jongeren is de zoektocht naar een identiteit dagelijkse realiteit. Het gevoel buitengesloten te worden, maakt de situatie alleen maar complexer. De jongeren willen graag ergens bij horen. Het valt op dat met name bij deelnemers die zich in eerste instantie Nederlander voelen deze gevoelens van uitsluiting en discriminatie sterker spelen.

Bovendien geven met name de jongeren aan dat ze altijd het gevoel hebben extra hard hun best te moeten doen om zichzelf te bewijzen.

### 6.3 Oorzaken lage meldingsbereidheid

Op basis van de verzamelde informatie uit de voorlichtingen en het aantal klachten dat vanuit deze gemeenschap binnenkomt bij het klachtenmeldpunt van RADAR, kunnen we constateren dat de deelnemers bijna nooit gebruik maken van de officiële kanalen (politie, anti-discriminatiebureau) om discriminatie te melden. Naar aanleiding van de voorlichting kunnen wij zeggen dat ongeveer acht van de tien deelnemers heeft aangegeven nooit melding te maken van discriminatie. Twee van de tien deelnemers heeft wel eens een discriminatie gemeld. Deelnemers gaven verschillende redenen waarom zij bijna nooit melding maken van discriminatie. Hieronder zetten wij de meest voorkomende redenen op een rijtje.

#### *Melding maken helpt niet*

De belangrijkste reden voor het aantal lage meldingen is de opvatting dat het niet helpt. Men is heel sceptisch over de bereidheid en de mogelijkheden van de instellingen om daadwerkelijk iets aan discriminatiebestrijding te doen. In de ogen van de Marokkaanse gemeenschap wordt er door de instellingen veel te weinig gedaan tegen discriminatie. Eén van de deelnemers verwoordde het lage vertrouwen op de volgende manier:

**“Als de instanties goed hun werk zouden doen, dan zou discriminatie niet op zo’n grote schaal aanwezig zijn. Wij worden veel te vaak met discriminatie en uitsluiting geconfronteerd. Discriminatie is ingeburgerd.”**

De deelnemers zien hierin het bewijs dat melding maken van discriminatie weinig zin heeft. Dit zorgt uiteindelijk voor een vicieuze cirkel. Het lage aantal meldingen geeft niet de werkelijkheid weer. Dit zorgt er weer voor dat het probleem van discriminatie en uitsluiting niet de publiciteit en de aandacht krijgt die noodzakelijk is om het probleem echt aan te pakken.

Deze bevindingen worden ook ondersteund door de resultaten van het onderzoek in het kader van de ‘Monitor Rassendiscriminatie 2005’ (Boog, 2006). Voor de lage meldingsbereidheid gaf meer dan de helft van de Marokkaans-Nederlandse respondenten als belangrijkste reden dat melden niet helpt (Van den Berg en Evers, 2006).

#### *Afwezigheid sanctiemogelijkheden*

Ook het feit dat anti-discriminatiebureaus en de Commissie Gelijke Behandeling niet bevoegd zijn om sancties of boetes op te leggen aan de veroorzakers, draagt bij aan een lage meldingsbereidheid. Tot onbegrip van de deelnemers kan overtreders zelden een sanctie, straf of boete worden opgelegd. De beperkte sanctiemogelijkheden staan volgens hen in geen verhouding tot de ernst van de

**“Wat heeft het voor zin om melding te maken van discriminatie als er toch geen harde maatregelen tegenover worden geplaatst?”**

overtreding. Dit interpreteren de respondenten als een signaal naar overtreders en slachtoffers dat discriminatie in feite wordt gedoogd. Een vaak geplaatste opmerking tijdens de voorlichtingen was bijvoorbeeld:

#### *Drempel bewijsbaarheid*

Veel deelnemers vinden het een te grote stap om discriminatie te melden bij de politie. Bovendien geven de deelnemers aan dat discriminatie niet altijd te bewijzen valt, maar dat het daarom niet minder vaak gebeurt. Dit geldt zeker voor de ‘verhulde’ vormen van discriminatie, zoals bijvoorbeeld discriminerende opmerkingen op straat. Daarbij speelt ook mee dat een aantal deelnemers te kennen heeft gegeven niet altijd serieus genomen te worden

door de politie als men melding wil maken van discriminatie.

Negatieve uitlatingen door politici en media-berichtgeving kwamen in dit rapport al eerder aan bod. Ook dit draagt bij aan een verminderd vertrouwen in de instanties en aan verdere 'inburgering' van het probleem. Heel vaak is aan de voorlichters de vraag gesteld of RADAR een overheidsinstelling is. De deelnemers hebben vaak getwijfeld aan de onafhankelijkheid van RADAR. De deelnemers hebben meerdere malen aangegeven dat zij discriminatie door (overheids)instellingen vele malen kwalijker vinden dan bijvoorbeeld discriminatie door een medeburger. Slachtoffers van discriminatie hebben ook vaak een ondergeschikte positie. In de praktijk zijn de gevolgen van discriminatie

*Opleidingsniveau en kennis van rechten*  
Tenslotte zijn een laag opleidingsniveau, geen goede beheersing van de Nederlandse taal en het niet goed bekend zijn met hun rechten als het gaat om discriminatie, factoren die een rol spelen bij het niet melden van discriminatie. Het blijkt dat de deelnemers niet goed weten welke stappen ze kunnen ondernemen als zij geconfronteerd worden met discriminatie. Dit geldt voor zowel de eerste als de tweede generatie Marokkaanse Nederlanders. De overgrote meerderheid van de deelnemers heeft tijdens de voorlichtingen te kennen gegeven niet bekend te zijn met het bestaan van anti-discriminatiebureaus. Wel zijn de meeste deelnemers op de hoogte van het verbod op discriminatie.

**“Ik liep over straat toen een Nederlandse man in een auto naast me kwam rijden en riep: ‘Schaam je je niet voor die hoofddoek die je op hebt. Ik maak je dood!’ Van schrik heb ik mijn hoofddoek meteen afgedaan. Sinds dat voorval heb ik de hoofddoek wekenlang niet meer omgedaan. Intussen draag ik hem weer.”**

groter wanneer er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie.

#### *Botsing van de grondrechten*

Veel van de deelnemers hebben moeite met de botsing van de grondrechten: het recht om niet gediscrimineerd te worden versus de vrijheid van meningsuiting. Ook dat wordt als reden genoemd om geen melding te maken van discriminatie. Volgens de deelnemers worden er veel onnodige en beledigende opmerkingen gemaakt en vervolgens afgedaan als het recht op vrije meningsuiting. Het geloof in de wet die bescherming zou moeten bieden, wordt zo aangetast.

#### *Angst voor escalatie*

Bij de vrouwelijke deelnemers spelen nog andere factoren een belangrijke rol. Dames geven aan geen melding te maken omdat men liever niet heeft dat andere familieleden betrokken raken bij het probleem. Dit uit angst voor verdere escalaties. De Marokkaanse vrouwen lopen hierdoor veel meer, en vaak ook veel langer rond met het probleem en opgekropte gevoelens. Dit uit zich meestal in kwetsing, verdriet (huilbuien) en het zich niet veilig voelen op straat.

Sommige vrouwen gaven aan dat het sociaal-emotionele terugtrekken, soms ook uitmondde in fysieke terugtrekking. Dames die niet meer

(alleen) over straat durven, omdat ze bang zijn voor negatieve reacties. Ze trekken zich steeds verder binnenshuis terug en richten zich op veilige contacten met bijvoorbeeld familie.

#### **6.4 Reacties op discriminatie en uitsluiting**

We hebben tijdens de voorlichtingen bij de deelnemers verschillende reacties op uitsluiting en discriminatie kunnen waarnemen. Bouw en Nelissen (1998) onderscheiden onder meer de volgende reacties.

- Ignoreren: het als het ware ontkennen van de mogelijkheid gediscrimineerd te (kunnen) worden.
- Conformereren: het camoufleren van het anders-zijn in de hoop niet herkend of geassocieerd te worden met 'de ander'.
- Exploiteren: het bewust misleiden om een voorval de schijn van discriminatie te geven.
- Terugtrekken: het richten op de eigen (etnische) kring om risicovolle contacten met de autochtone samenleving te ontwijken.
- Contesteren: allerlei gedrag dat ten doel heeft discriminatie aan te vechten of bestrijden.

Deze paragraaf beschrijft enkele van deze en aanvullende reacties die de Marokkaans-Rotterdamse deelnemers aangaven.

#### *Ontkennen*

Met name de eerste generatie migranten, mannen en vrouwen, zeggen dat discriminatie niet voorkomt: "Werk goed, huis goed, burens goed, alles goed". Toch herkennen zij wel vaak de voorbeelden die andere deelnemers aangeven. Maar ze zullen dit niet snel als discriminatie labelen. Dit om het positieve zelfbeeld niet te schaden en gevoelens te onderdrukken van schaamte en de onderdanige positie.

**“Ik merk soms nare blikken in de winkel of bij de kassa. Soms denk ik: laat maar. Soms heb ik ook dagenlang geen zin om naar buiten of naar de winkel te gaan.”**

#### *Ontwijken van discriminatie*

Een ander deel van de deelnemers ontwijkt, waar het kan, zoveel mogelijk situaties waar er een grote kans bestaat om gediscrimineerd te worden. Dit vertaalt zich vaak in de volgende opmerkingen die gemaakt zijn door een aantal deelnemers:

“Uit ervaring weten we dat we niet in de rij hoeven te gaan staan bij bepaalde clubs of discotheken, we worden er toch uitgepikt en geweigerd en dan sta je voor schut.”

“Ik solliciteer liever bij een ‘Marokkaans’ of ‘Turks’ bedrijf, daar word ik tenminste wel aangenomen. De Nederlandse werkgevers nemen je toch niet aan.”



**“Als we vinden dat we worden gediscrimineerd dan moeten we niet thuis gaan zitten huilen over discriminatie, dan moeten we er ook echt wat aan doen, of we hebben het er niet over.”**

Jongeren die op zoek zijn naar een stageplek of werk vragen heel vaak aan vrienden of kennissen wat ‘allochtoonvriendelijke’ bedrijven zijn. Of waar je zonder problemen wel met een hoofddoek op kunt werken, in het geval van dames. Op deze manier lossen zij het probleem van discriminatie op een ‘creatieve’ manier op. Ondanks dat men enigszins boos is, geeft men voor de rest weinig aandacht aan het probleem. Een aantal deelnemers heeft zich geschikt in de rol die zij opgelegd hebben gekregen. Omdat ze niet gelijk behandeld worden, verliezen ze het vertrouwen in de Nederlandse samenleving en gaat men zich steeds meer isoleren. Een aantal deelnemers geeft aan zich grotendeels te bewegen in de eigen gemeenschap en er is hierdoor weinig contact met autochtonen.

#### *Gelatenheid*

Ook is er een grote groep die in de loop der tijd een andere houding is gaan aannemen ten opzichte van discriminatie en uitsluiting. Omdat gevallen en gevoelens van uitsluiting voor veel van de deelnemers dagelijkse realiteit zijn, is men zich daarop gaan instellen en is men veel meer gaan slikken. Het incasseringsvermogen is hierdoor gestegen en dit heeft weer als gevolg dat mensen minder snel melding maken. De gelatenheid overheerst bij deze groep. Ook hier komt de vicieuze cirkel van het aantal lage meldingen weer om de hoek kijken.

#### *Relativering*

Regelmatig ontstonden er discussies tussen deelnemers over de omvang en de ernst van discriminatie. Ook onderling waren er meningsverschillen of de ingebrachte voorvallen wel voorbeelden waren van discriminatie. Mensen wezen er daarbij op dat je niet alle vervelende gebeurtenissen als discriminatie mag bestempelen. Door al te scheutig te zijn met beschuldigingen is men zelf mede schuldig aan de inflatie van het begrip discriminatie. En daarmee ook aan de toenemende onwil om er tegen op te treden.

**“Toen ik besloot om een hoofddoek te dragen, vroeg ik mijn baas om een bedrijfshoofddoek te bestellen. Hij zei dat hij dat ging doen en ik bleef vragen, maar na zes maanden was er nog steeds niks. Ik zei tegen hem: ‘Ik kan niet buiten wel een hoofddoek dragen en dan hier binnen op mijn werk niet, dus als het er volgende week nog niet is, ga ik mijn eigen hoofddoek dragen’. Na een week was de hoofddoek er nog niet en ben ik mijn eigen hoofddoek gaan dragen. Ik kreeg steeds minder uren toebedeeld en soms plande hij me expres voor twee uurtjes midden op de dag, zodat ik de rest van mijn dag kwijt was. Ik zei tegen hem: ‘Ik weet wat je aan het doen bent, je zit me gewoon te pesten.’**

#### *Zich niet bij de situatie neerleggen.*

Met uitzondering van de eerste generatie vrouwen, die vaak een gelaten houding aannemen, heerst bij de overgrote meerderheid van de mannelijke deelnemers het gevoel van frustratie en boosheid. Dit is zowel het geval bij de eerste generatie als met name bij de jongeren. Men ervaart de verschillende vormen van discriminatie en uitsluiting als zeer hinderlijk. Men voelt zich gekrenkt en niet serieus genomen. Ze worden constant aan het feit herinnerd dat ze geen ‘echte’ Nederlanders zijn. Deze groep heeft de wil om volledig te participeren in de maatschappij, maar stuit op heel veel obstakels. Het incasseringsvermogen bij deze groep is het grootst. Ondanks dat zij tegen veel obstakels aanlopen, leggen zij zich niet neer bij de situatie. Ze proberen er wel mee om te gaan. Ze schikken zich niet in de rol die ze toebedeeld krijgen. Ze protesteren wel, maar op hun eigen manier. Ze maken geen gebruik van de officiële

**Ik wil dat dit stopt. Ik wil gewoon werken, ik ben niks veranderd’. Nu draag ik de hoofddoek en ben ook weer gewoon ingepland. Andere meisjes mogen op de werkvloer geen hoofddoek dragen van de baas en zij vragen steeds aan mij hoe ik het voor elkaar heb gekregen.”**

**‘Ik wil gewoon werken, ik ben niks veranderd’**

kanalen, maar proberen op hun eigen manier mensen te overtuigen. Bij deze groep is ook heel veel teleurstelling te bespeuren, omdat het niet altijd het gewenste effect sorteert. Ook als mensen weten welke wetten er zijn en welke wegen ze kunnen bewandelen, en ze maken hier ook gebruik van, ervaren ze nog steeds de uitsluiting.

#### *Het probleem zelf oppakken*

Een klein aantal deelnemers pakt het probleem van discriminatie zelf op en bespreekt het met de verantwoordelijke personen of maakt melding bij politie of een anti-discriminatiebureau. De personen die melding maken van discriminatie zijn vaak niet tevreden met het uiteindelijke resultaat. Deze groep gaat actief aan de slag om het probleem aan te pakken, maar raakt vaak teleurgesteld vanwege -in hun ogen- het uitblijven van voldoende en bevredigende resultaat.



### Slachtofferschap

Voor de rest zijn er twee duidelijk verschillende invullingen van slachtofferschap op te merken bij een aantal van de deelnemers. Door factoren als laag vertrouwen in een gelijkwaardige samenleving en allerlei uitsluitingsmechanismen die men ervaart, voelt men zich slachtoffer en gaat men zich hier ook naar gedragen. Men voelt zich veel sneller gediscrimineerd, ook als er in dat geval niet daadwerkelijk sprake is van discriminatie. Men is dus eerder geneigd overall een discriminatieaspect in te zien. Het sociaal isolement wordt hierdoor versterkt. Bij de tweede invulling van het slachtofferrol is men zich goed bewust van discriminatie als daar sprake van is, maar men wil hier geen melding van maken omdat men zich schaamt om als slachtoffer over te komen. Men negeert het probleem dus.

*Zoals een jongere deelnemer dit weergaf:*

**“Bij een club geweigerd worden brengt schaamte en teleurstelling met zich mee en doet even pijn, maar dat gaat vanzelf weer over na een paar dagen. Maar voor een baan geweigerd worden om wie je bent doet niet alleen veel pijn, je toekomst word je ook op die manier ontnomen. Bovendien moet je je huur en boodschappen kunnen betalen”.**

## ‘Men negeert het probleem dus’

Beide vormen hebben het nadeel dat ze leiden tot passief gedrag bij de persoon in kwestie als het aankomt op het maken van melding van discriminatie. Dit draagt ook bij aan het in stand houden van de vicieuze cirkel.

Opvallend is ook dat slachtoffers zelf gradaties toekennen aan verschillende vormen van uitsluiting. Het worden geweigerd bij bepaalde clubs en cafés tijdens het uitgaan bijvoorbeeld, ervaren zij als ‘minder erg’ dan geweigerd worden voor een baan. Het laatste heeft veel verderstreckende gevolgen op hun dagelijkse leven omdat het effect heeft op de inkomenspositie.

Al eerder merkten we op dat discriminatie door (overheids)instellingen en discriminatie in het onderwijs als zwaarder wordt ervaren dan bijvoorbeeld een discriminerende opmerking van een medeburger.

### Maatschappelijke reactie

Volgens de deelnemers is er weinig sprake van met name sociale integratie (samenleven) en structurele integratie (werk, goede opleiding en taal), en in mindere mate culturele integratie (gemeenschappelijke normen en waarden). Deze drie vormen van integratie zijn sterk met elkaar verweven, en zijn dus ook van invloed op elkaar. De deelnemers hebben tijdens de voorlichtingen meerdere malen te kennen gegeven het gevoel te hebben niet echt tot de kern van de samenleving te kunnen doordringen. Hieronder proberen wij het algemene gevoel van de deelnemers in woorden te vatten: Stel de samenleving voor als een cirkel bestaande uit verschillende kringen, waarin de binnenste kring de kern van de samenleving voorstelt, en de buitenste kring de buitenkant oftewel de oppervlakte van de samenleving.

De deelnemers hebben sterk het gevoel zich voornamelijk aan de oppervlakte, de buitenkant van de samenleving te bewegen. Bovendien stuiten zij bij elke kring weer op een ‘magnetisch veld’ wat ze naar buiten duwt. Dit magnetisch veld is naar hun gevoel met name het sterkst bij de buitenste kringen.

## Het worden geweigerd bij bepaalde clubs en cafés tijdens het uitgaan bijvoorbeeld, ervaren zij als ‘minder erg’ dan geweigerd worden voor een baan.

### 6.5 Oplossingen van deelnemers om discriminatie en uitsluiting tegen te gaan

#### Dialogo en direct contact

Toenadering en dialoog vinden de deelnemers zeer belangrijk. Ook zij zijn overtuigd van de uitdrukking ‘onbekend maakt onbemind’. Volgens de deelnemers is het voornamelijk onbegrip en angst wat regeert omdat Marokkaanse en autochtone Rotterdamers te ver van elkaar zijn komen te staan. Direct contact met de autochtonen is noodzakelijk om het proces van integratie te versnellen en te vergemakkelijken.

Het oplossen van het probleem van de zwarte wijken/scholen versus witte wijken/scholen verdient volgens de deelnemers de prioriteit van de samenleving en de politiek.

### Arbeidsmarkt

Ook discriminatie op de arbeidsmarkt moet streng worden aangepakt. Gelijke kansen voor iedereen moet terug te zien zijn op de arbeidsmarkt. Veel deelnemers geven aan dat dit een bron van irritatie is. Zij vinden dat de arbeidsmarkt geen weerspiegeling is van de samenleving, zeker voor een stad als Rotterdam met zoveel verschillende nationaliteiten en culturen. Het al dan niet hebben van werk is van grote invloed op de inkomenspositie. Een normale baan en inkomen geeft in hun ogen meer erkenning en perspectief. Volgens de deelnemers zorgt een vaste aanstelling en erkenning ook voor een hoger participatiegraad en een positievere beeldvorming.

**>> ‘Gelijke kansen voor iedereen moet terug te zien zijn op de arbeidsmarkt’**

## Overheid en politiek

De deelnemers zijn eensgezind als het aankomt op de rol van de overheid. Zij vinden dat met name overheidsinstellingen en politici moeten zorgen voor meer binding en eenheid in de samenleving. Zij zien een belangrijke rol voor de overheid weggelegd in het slaan van een brug tussen de verschillende burgers en bevolkingsgroepen in de maatschappij. De politiek wordt geacht hier een sterke en 'faire' rol in

te nemen. Volgens de deelnemers zouden politici zich veel meer bewust moeten zijn van de doorwerking van uitlatingen die zij maken over de verschillende bevolkingsgroepen. Heel vaak worden deze uitlatingen overgenomen door de burgers. Zij moeten dus veel meer een voorbeeldfunctie vervullen. De samenleving, vinden zij, is nu teveel verdeeld in kampen.

### Beeldvorming media

In de (negatieve) beeldvorming over Marokkaanse Nederlanders wordt een sterk bepalende rol toegekend aan de media. Respondenten zijn er van overtuigd dat de media een belangrijke rol spelen als het gaat om het sociale klimaat in de samenleving. De media zijn een belangrijke bron van informatie voor de meeste burgers. Daarom vinden zij de toon van de krant erg belangrijk. Volgens de deelnemers nemen de burgers stereotypen en vooroordelen makkelijk over. En dat heeft weer zijn weerslag op de omgang van mensen met elkaar. Dit neemt niet weg dat zij vinden dat problemen bespreekbaar moeten zijn.

**‘Volgens de deelnemers nemen de burgers stereotypen en vooroordelen makkelijk over’**

## HOOFDSTUK 7 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

**7.1 Dit laatste hoofdstuk vat de resultaten van het onderzoek samen. Wie weinig tijd heeft, kan hier in 't kort lezen wat het onderzoek heeft opgeleverd. Conclusie is dat discriminatie de gelijke kansen op onder andere werk, onderwijs, huisvesting en fatsoenlijke behandeling door medeburgers en (semi) publieke dienstverleners belemmert. Om hier verandering in te brengen, besluiten we met vijf aanbevelingen voor het stadsbestuur.**

### Aanleiding

De Samenwerkende Marokkaanse Organisaties Rotterdam (SMOR) willen Marokkaanse Rotterdammers weerbaarder maken tegen discriminatie. In 2005 dienden zij hiertoe, samen met het anti-discriminatiebureau RADAR, een projectvoorstel in om voorlichting te geven over het recht op non-discriminatie en de mogelijkheden om tegen discriminatie in het geweer te komen. Het programmabureau Meedoen of Achterblijven van de gemeente Rotterdam financierde het project, en verzocht een rapport over de ingebrachte ervaringen met discriminatie. Dat rapport ligt nu voor u.

De auteurs van dit rapport willen de lezer het volgende meegeven. In de eerste plaats de wetenschap dat een vraag naar problemen ook een rapport oplevert over problemen. Daar is dit rapport geen uitzondering op. Het rapport geeft recente discriminatie-ervaringen weer van Marokkaanse Rotterdammers. Daarbij is van belang telkens te realiseren dat niet ieder lid van de gemeenschap dezelfde problemen deelt of ze in dezelfde mate ervaart. Ten tweede geeft het onderzoek op individueel noch op structureel niveau uitsluitel of

beoordeling over juridisch bewezen discriminatie. Tot slot zijn discriminatie-ervaringen niet expliciet voorbehouden aan de Marokkaanse Rotterdamers. Uit de literatuur is bekend dat ook andere etnische groepen en autochtone Nederlanders zich gediscrimineerd voelen, bijvoorbeeld vanwege huidkleur, taal of cultuur.

#### Het onderzoek

De centrale vraag bij de inventarisatie van discriminatie-ervaringen luidt: "Wat zijn de gevallen en gevoelens van discriminatie onder Marokkaanse Rotterdamers? En in welke mate spelen ze een rol in het dagelijks leven?" Over het recht op non-discriminatie en de mogelijkheden om tegen discriminatie in het geweer te komen, zijn 33 afzonderlijke voorlichtingen gegeven. Om een doorsnede van de Marokkaanse Rotterdamers met deze voorlichtingen te bereiken, is een evenwichtig aanbod gedaan aan mannen en vrouwen, deelnemers uit verschillende generaties en wijkten uit de stad Rotterdam. Toch kan niet gesproken worden van een representatief onderzoek. Er is immers geen aselecte steekproef gehouden onder de Marokkaans-Rotterdamse bevolking.

#### Discriminatie-ervaringen: gevallen en gevoelens

Deelnemers aan de voorlichtingen kwamen met tal van discriminatie-ervaringen. Deze zijn in twee typen te onderscheiden. De geobjectiverde ervaringen worden in het rapport weergegeven als 'gevallen' van discriminatie. Daarnaast zijn de subjectieve ervaringen weergegeven als 'gevoelens' van discriminatie. Omdat de informatie uitsluitend berust op de ervaringen van de betrokkenen, kan

discriminatie niet (juridisch) worden bewezen of vastgesteld. Evenmin kan worden gesteld dat er daarom geen discriminatie plaatsvond.

Dat discriminatie-ervaringen niet gelijk zijn aan bewezen discriminatie, maakt het onderzoek niet minder relevant. Er is immers grote gelijkenis tussen de ingebrachte discriminatie-ervaringen en de feitelijke discriminatie op bijvoorbeeld de arbeidsmarkt en in het onderwijs, zoals die bijvoorbeeld wetenschappelijk is aangetoond. Bovendien duiden discriminatie-ervaringen niet alleen maar op subjectieve gevoelens. In dit onderzoek is juist ook getracht de ervaringen zoveel mogelijk objectiveerbaar te maken. Het gaat daarbij dus om meer en minder aantoonbare discriminatie. Bovendien laten getoetste discriminatie-ervaringen niet zelden zien dat de initiële vermoedens en gevoelens van discriminatie ook juridisch of anderszins als gevallen van discriminatie worden erkend.

Discriminatie-ervaringen zijn reëel in de gevolgen. Mensen handelen op basis van deze ervaring, ongeacht of het een 'geval' of een 'gevoel' van discriminatie betreft.

**'Discriminatie-ervaringen duiden niet alleen maar op subjectieve gevoelens.'**

#### Gevallen van discriminatie

In de 33 voorlichtingen zijn ruim 150 concrete 'gevallen' van discriminatie opgetekend. Marokkaanse Rotterdamers ervaren discriminatie op tal van maatschappelijke terreinen. De grootste probleemgebieden zijn de arbeidsmarkt, de openbare ruimte, het onderwijs en in contact met de politie. Minder frequent is er ook discriminatie in de huisvesting, overheidsdiensten, politiek en vrijetijdsbesteding.

*Arbeidsmarkt:* Meer dan een op de drie van de 152 'gevallen' van discriminatie heeft betrekking op ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, met inbegrip van stages. Negatieve beeldvorming is volgens de respondenten in belangrijke mate debet aan discriminatie tijdens de werving en selectie. Respondenten ervaren dat twijfels van werkgevers over de betrouwbaarheid en loyaliteit van Marokkaanse Rotterdamers het aflegt tegen de individuele merites. Vrouwen ervaren extra achterstand omdat bepaalde werkgevers bezwaar maken tegen het dragen van een hoofddoek in de werksituatie. Uiteindelijk vindt vrijwel iedereen werk of stage, maar moet daartoe wel langer 'aanhouden' en in bepaalde gevallen 'aanpassen'. Vrouwen solliciteren bij voorkeur op vacatures van werkgevers waar de hoofddoek zelden bezwaarlijk is, zoals overheidsdiensten en zelforganisaties. Anderen voelen zich genooddaakt om onder werktijd de hoofddoek af te nemen, om een baan of stageplek zeker te stellen.

Er zijn ook concrete discriminatie-ervaringen met neerbuigende bejegening van of benadeling door collega's, leidinggevendenden of klanten. In mindere mate is er nadelige behandeling in de toekenning van arbeidsvoorwaarden en bij ontslag.

*Openbare ruimte:* Marokkaanse Rotterdamers worden op straat door onbekenden geïntimideerd of bedreigend gediscrimineerd.

Vrouwen blijken daarin de meest kwetsbare groep. De hoofddoek ontlokt spot, bedreiging of geweld. Begrijpelijkerwijs veroorzaakt dit boosheid en vooral zorg onder Marokkaanse Rotterdamers.

**'Marokkaanse Rotterdamers worden op straat door onbekenden geïntimideerd of bedreigend gediscrimineerd.'**

*Onderwijs:* In het onderwijs leiden kledingvoorschriften en een negatieve bejegening door docenten tot de voornaamste concrete discriminatie-ervaringen. Moslima's die een hoofddoek dragen, zijn op sommige scholen niet welkom, omdat de kledingvoorschriften geen hoofddoek toestaan. Het verbod op een hoofddoek beperkt de schoolkeuze voor deze jonge Marokkaans-Rotterdamse vrouwen en draagt bovendien bij aan de segregatie in het onderwijs. Daarnaast geven ouders en (oud)leerlingen aan dat Marokkaans Rotterdamse leerlingen weinig aansluiting vinden bij docenten. Dat uit zich bijvoorbeeld in discriminerende bejegening van scholieren of problematische aansluiting met medeleerlingen op overwegend 'witte' opleidingen.

*Politie:* De Marokkaans-Rotterdamse mannen en jongens ervaren nadelige behandeling door de politie. Neutrale situaties, zoals een onderonsje op straat of het wachten op de tram, is voor de politie al aanleiding om hen weg te sturen onder het mom van het samenscholingsverbod. Ook geven zij voorbeelden van situaties waarin ze onnodig opgejaagd worden of kleinerend benaderd door politieagenten, als gevolg van discriminatie.

*Huisvesting en woonomgeving:* Marokkaanse Rotterdammers ervaren geringe slaagkans op betere huisvesting en constateren dat de etnische segregatie gelijk oploopt met de kwaliteit van het woningaanbod. Volgens de Marokkaanse Rotterdammers geeft de weinig transparante werkwijze van woningcorporaties verder aanleiding tot vermoedens van benadeling. Bovendien zijn er concrete voorbeelden van discriminerende bejegening door consulenten van woningcorporaties. In contacten of conflicten met (autochtone Rotterdamse) buurtbewoners doet zich soms ook discriminatie voor. Beledigende en discriminerende opmerkingen worden dan gebruikt om het conflict kracht bij te zetten.

*Publieke en politieke opinie:* Respondenten beklagen zich over de weinig neutrale en soms openlijk vijandige bejegening van politici en bestuurders tegenover Marokkaanse Rotterdammers. Negatieve uitlatingen over moslims in het algemeen en Rotterdamse moslims in het bijzonder, ervaren respondenten als discriminatie van de groep en soms ook discriminatie tegen hen als persoon. De benadering als tweederangsburger schaadt het vertrouwen in de politiek en overheid.

*Vrijtijdsbesteding:* Discriminerende opmerkingen langs de lijn van de sportvelden, zijn een gegeven. En horecaportiers weigeren Marokkaans Rotterdamse jongens – naar eigen zeggen – met smoesjes de toegang, terwijl andere jongens onder dezelfde omstandigheden (kleding/groep/geen lid) wel worden toegelaten.

## Relativeren

Tijdens de voorlichtingen ontstonden onder de deelnemers soms heftige discussies of de ingebrachte voorvallen wel voorbeelden waren van discriminatie. Achtergrond hiervan is dat Marokkaanse Nederlanders soms ‘slachtofferisme’ wordt verweten en de klachten over discriminatie een manier zouden zijn om de eigen verantwoordelijkheid af te wenden. Er is tijdens die discussies ook veel gerelativeerd, mede vanuit de gedachte dat niemand gebaat is bij de inflatie van het begrip discriminatie.

## Discriminatie in verschillende gradaties

Hoewel de discriminatie op veel terreinen plaatsvindt, is lang niet iedereen pessimistisch gestemd. Bovendien brengen Marokkaanse Rotterdammers gradaties aan in de ernst van de discriminatie-ervaringen. Daarin zijn mogelijke financiële en emotionele gevolgen maatgevend. Discriminatie die de intellectuele ontwikkeling en de economische zelfstandigheid aantasten, worden daarom veel zwaarder aangerekend dan bijvoorbeeld een discriminatie-ervaring in de vrije tijd.

Verder maakt het verschil wie de ervaren discriminatie uitvoert. Discriminatie tussen burgers is hinderlijk, maar wordt makkelijker toegeschreven aan onwetendheid van (autochtone) Rotterdammers. Bewuste en/of als moedwillig ervaren discriminatie door (semi)publieke instellingen en politici treft de Marokkaanse Rotterdammers in de regel het hardst. Enerzijds omdat de overheid alle burgers gelijkwaardig hoort te behandelen en hen gelijke steun en bescherming moet bieden. Anderzijds omdat de overheid een voorbeeldfunctie heeft en zich dient te realiseren dat talloze burgers deze houding en bewoordingen voetstoots overnemen in hun dagelijkse interactie met Marokkaanse Rotterdammers. Als gevolg hiervan ervaren de Marokkaanse Rotterdammers soms uitsluiting van twee kanten.

## Gevoelens van discriminatie

Naast de concrete ‘gevallen’ van discriminatie, tekenen de onderzoekers tal van diffuse ‘gevoelens’ op van achterstelling en discriminatie. Deze ‘gevoelens’ vinden hun oorsprong in negatieve ervaringen in alledaagse interacties. Marokkaanse Rotterdammers ervaren negatieve bejegening in de contacten met burgers en instellingen, waarbij ‘het nadeel van de twijfel’ de doorslag geeft. Ook al is in die specifieke gevallen geen verwijzing naar de afkomst of religie gemaakt. Dat gaat op voor contacten tussen Rotterdammers onderling en in de contacten met consulenten van woningcorporaties, sociale dienst, onderwijzers, politieambtenaren en wat dies meer zij.

Vooroordelen beïnvloeden volgens de respondenten ook de maatschappelijke kansen van de Marokkaanse Rotterdammers. Zij worden in hun beleving niet afgerekend op hun individuele voorkomen of prestaties, maar op grond van werkelijke of vermeende kenmerken van de ‘groep’. Dat blijkt volgens de respondenten bijvoorbeeld uit de categorisch lagere schooladviezen van kinderen van Marokkaanse afkomst en hun aantoonbaar grotere moeite om een stageplaats of vast werk te bemachtigen.

## De polemiek zoals bedreven door lokale en nationale politieke partijen treft de individuele Marokkaanse Rotterdammers. Zij voelen zich hierdoor geschokt, in het nauw gedreven, of (mede)verantwoordelijk gehouden voor zaken waarop men actief noch passief invloed heeft.

Tot slot geven de respondenten aan dat bepaalde aangescherpte wet- en regelgeving grote impact op het dagelijks leven heeft. Voor de eerste generatie migranten stelt de nieuwe Wet op Inburgering eisen die mogelijke onvoorziene financiële gevolgen hebben. Daarnaast zijn er de laatste jaren aanvullende eisen gesteld aan gezinshereniging en huwelijkspartners uit het buitenland. Ook menen zij zich op kosten gedreven door de hoge leges die verschuldigd zijn bij het aanvragen van een verblijfsvergunning. Hoewel deze regels van toepassing zijn op vrijwel alle migranten in Nederland, menen de respondenten dat deze zaken Marokkaanse Nederlanders oneerlijk, onevenredig en onnodig treffen.

**‘DISCRIMINATIE**

**TUSSEN BURGERS**

**IS HINDERLIJK.’**



Onder de Marokkaans Rotterdamse respondenten manifesteert zich een veelheid aan reacties en strategieën om met discriminatie om te gaan. Daarbij lijkt het weinig uit te maken of het gaat om 'gevallen' of 'gevoelens' van discriminatie, omdat betrokkenen lang niet altijd dit onderscheid maken. Zoals de socioloog Thomas aan het begin van de vorige eeuw al schreef: "If men define situations as real, they are real in their consequences." Hieronder passeren de meest belangrijke reacties op ervaren discriminatie de revue. Ontkenning komt voor, met name bij de eerste generatie migranten. "Werk goed, huis goed, burens goed" is een veelgehoorde reactie. Uiteraard is het heel goed mogelijk dat mensen geen discriminatie (hebben) ervaren, maar het was opvallend dat ze wel incidenten beschrijven die bij andere aanwezigen wel direct associaties met discriminatie oproepen. Uit de literatuur is bekend dat het ontkennen van discriminatie soms een manier is om het positieve zelfbeeld te handhaven en om gevoelens te onderdrukken van schaamte over de onderdanige positie.

## 'Ontkenning komt voor, met name bij de eerste generatie migranten.'

Het ontwijken van de kans op discriminatie is een van de meest voorkomende strategieën, ongeacht leeftijd, geslacht of generatie. Om de kans op discriminatie zo veel mogelijk te beperken worden risicovolle sociale situaties vermeden. Dat kunnen contacten zijn met (autochtone) burens, maar ook uitgaansgelegenheden waarbij een gerede kans bestaat om niet toegelaten te worden. Het vermijden heeft

als doel de kans te minimaliseren dat ze 'voor schut' komen te staan. Ook wat betreft het zoeken naar werk en stage, kiezen respondenten regelmatig voor de strategie met minimale kans op discriminatie en de meeste kans van slagen. Ze zoeken werk in etnische ondernemingen uit de gemeenschap of in 'allochtoonvriendelijke' sectoren. Zodoende solliciteren vrouwen bij voorkeur bij zelforganisaties of overheidsdiensten, voor wie de hoofddoek geen bezwaar is. Onder bepaalde (eerste generatie en mannen) groepen heerst gelatenheid; discriminatie is een gegeven waarmee je rekening moet houden. Als het gebeurt, is het een 'aha-erlebnis' dat hen op het eerste gezicht schokt noch kwetst, maar evenwel soms gevoelens van machteloosheid met zich meebrengt.

### Meldingsbereidheid

Ondanks de ruime ervaring met discriminatie van de respondenten, is de meldingsgeneigdheid of -bereidheid gering. Als voornaamste reden geven de respondenten aan dat ze van mening zijn dat melding niet helpt.

Het vertrouwen in ondersteunende organisaties is laag. Bovendien is discriminatie nauwelijks te bewijzen, waardoor ze de kans klein achten dat ze in het gelijk gesteld worden. Het nut om te melden wordt verder ondermijnd door het gebrek aan sanctiemogelijkheden. Eerder werd al geconstateerd dat gelatenheid een van de meest voorkomende reacties onder de deelnemers is. Onduidelijk is hoe de

gelatenheid en de lage meldingsbereidheid zich tot elkaar verhouden. Met andere woorden: is die gelatenheid oorzaak of gevolg van de opvatting dat melden niet helpt.

## 'Melding helpt niet.'

### 7.2 Aanbevelingen

Discriminatie is een reëel probleem voor Marokkaanse Rotterdammers. Het belemmert de gelijke kansen op onder andere werk, onderwijs, huisvesting en fatsoenlijke behandeling door medeburgers en (semi) publieke dienstverleners. Dit rechtvaardigt serieuze aandacht, onder meer van het stadsbestuur.

In voorgaande paragraaf zijn tal van bevindingen gepresenteerd. Niet al deze bevindingen zijn om te zetten naar concrete aanbevelingen. Toch dringt een vijftal aanbevelingen zich op.

De bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt is topprioriteit. Maak daarvoor bijvoorbeeld gebruik van goede voorbeelden die discriminatie bij stage en werk tegen kunnen gaan:

- Bevorder 'matching' van kandidaat stagiairs
- Stimuleer experimenten met anoniem solliciteren als de instroom eenzijdig is
- Bevorder tevens de uitwisseling van goede voorbeelden
- Stel zonodig ambassadeurs aan om de goede voorbeelden uit te venten.

De ultieme aanbeveling of oplossing om discriminatie naar stage en/of werk te voorkomen, bestaat vooralsnog niet. Wel zijn er enkele goede praktijkvoorbeelden die de kans op discriminatie tijdens de werving en selectie minimaliseren.

Voor de bemiddeling naar stages lijkt bijvoorbeeld het gericht matchen van stagiair en bedrijf of instelling voor vrijwel alle kandidaten een positief resultaat op te leveren. Opleidin-

gen die matchen of zich actief mengen in de stagebemiddeling, lijken vrijwel alle stagiairs te kunnen bemiddelen, terwijl opleidingen die dit aan de scholieren zelf overlaten minder positieve resultaten boeken. Recent meldde de gemeente Nijmegen dat het experiment met anoniem solliciteren vruchten af lijkt te werpen. Voor allochtone kandidaten namen de kansen voor een uitnodiging voor een gesprek aanzienlijk toe, wanneer er tijdens de eerste ronde anoniem CV's werden geselecteerd. Kennelijk roepen namen en geboorteplaatsgegevens geen objectieve beelden op over geschiktheid van de kandidaten. Want wanneer uitsluitend de kwalificaties werden meegerekend, voldeden allochtone kandidaten vaker aan het profiel. Dit experiment is eenvoudig, kosteloos, kent aan geen enkele groep een voorkeursbehandeling toe en heeft weinig afbreukrisico omdat de selectieprocedure gericht blijft op kwaliteiten. In contrast met alle negatieve berichtgeving over discriminatie op de arbeidsmarkt, bestaat

er bij veel werkgevers thans ook veel aandacht voor de werving van (allochtoon) personeel. Dit wordt mede bevorderd door de aantrekkelijke economie, aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen en etnomarketing. Uitgaande van het principe dat 'goed voorbeeld doet volgen', is het aanbevelenswaardig om de uitwisseling te bevorderen van goede voorbeelden van de werving en selectie van allochtoon personeel. In navolging van andere projecten waarin topmensen uit het bedrijfsleven zich als ambassadeurs inzetten voor bijvoorbeeld het bevorderen van vrouwen en vluchtelingen in hogere functies, kan ook voor het beleid op het gebied van gelijke kansen een goede balans worden gevonden tussen economische belangen en maatschappelijke verantwoordelijkheden. Ook de gemeente Rotterdam kan hierin ook een rol vervullen. Voor veel (vrouwelijke) Marokkaanse Rotterdamers is de gemeente een aantrekkelijke stage- of werkplek. De gemeentelijke diensten kunnen onderling kennis en expertise uitwisselen – want niet alle diensten scoren hierin even hoog – maar ook met andere grote werkgevers in de regio Rijnmond.

*In het onderwijsveld is dringend aandacht nodig voor de kwetsbare positie van meisjes die een hoofddoek dragen. Het niet toestaan van hoofddoeken door bepaalde scholen, beperkt hun schoolkeuze en draagt bij aan de etnische segregatie in het onderwijs. Om een gelijk aanbod te garanderen en de segregatie zo goed mogelijk tegen te gaan, vraagt dit punt spoedige actie.*

**'Voor de emancipatie van (allochtone) vrouwen is economische zelfstandigheid een buitengewoon belangrijke voorwaarde.'**

*Daarnaast dienen scholen deze leerlingen mogelijk extra te ondersteunen bij het vinden van een stageplek als werkgevers weigerachtig blijken.*

Voor de emancipatie van (allochtone) vrouwen is economische zelfstandigheid een buitengewoon belangrijke voorwaarde. Om dit te bereiken zijn de juiste kwalificaties van doorslaggevend belang. Rotterdamse opleidingscentra leveren een belangrijke sleutel tot dit succes. In het voorbereidend - en beroepsonderwijs wordt de schoolkeuze beperkt doordat sommige scholen de hoofddoek niet verenigbaar achten met de signatuur van de school of het beroep waartoe wordt opgeleid. In die beslissing is dus niet de intelligentie maatgevend, noch de individuele prestaties of de carrière-wens van de scholiere. Dat bepaalde opleidingen scholieren met een hoofddoek de toegang ontzeggen, heeft tevens als ongewenst effect dat het de etnische segregatie in het onderwijs bevordert. In het verleden kwamen de meest succesvolle initiatieven om concentratie en segregatie tegen te gaan voort uit de samenwerking tussen oudergroepen, schoolleiding en stadsbestuur. Een dergelijke samenwerking is ook nu zeer gewenst. Dat Marokkaans Rotterdamse scholieren die een hoofddoek dragen lastiger aan een stageplaats komen, is niet alleen een probleem voor de scholiere in kwestie, maar ook voor de school. Het is voor de school belangrijk om alle scholieren binnen enkele schooljaren met diploma te laten uitstromen. Als dat wordt verhinderd omdat scholieren doubleren of vertraging oplopen omdat de stagebedrijven bij

voorkeur geen stagiairs met hoofddoek willen aannemen, is dat kapitaalvernietiging. Bovendien zijn scholen bij wet verplicht om een discriminatievrije leeromgeving te scheppen en mogen zij geen medewerking verlenen aan discriminerende functie-eisen. Dit betekent dat scholen er goed aan doen om te interveniëren bij de bemiddeling naar stageplaatsen, inclusief het aanspreken van weigerachtige werkgevers. Het verdient verder aanbeveling dat scholieren, stagebedrijven en stagebegeleiders op de hoogte worden gebracht van de wet- en regelgeving over hoofddoeken. Tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten wisten slechts weinig deelnemers dat het niet toestaan van een hoofddoek op het werk in de regel strijdig is met de Wet gelijke behandeling.

**'Scholen zijn bij wet verplicht om een discriminatievrije leeromgeving te scheppen.'**

*Om gevallen van 'gevallen en gevoelens' van ervaren discriminatie door (semi)publiek instanties tegen te gaan is het aan te bevelen dat:*

- er duidelijke gedragsregels zijn met betrekking tot de bejegening van burgers en klanten,
- transparant wordt gehandeld bij de toewijzing van goederen en diensten,
- en regelmatig audits worden toegepast.

**'Audits kunnen uitwijzen of alle doelgroepen gelijk bediend worden.'**

Gevoelens van discriminatie bestaan bij de gratie van gevallen van discriminatie. Want als discriminatie zich niet zou voordoen, dan zouden die gevoelens van achterstelling en discriminatie nauwelijks bestaan. Dat pleit voor extra aandacht voor gedragsregels van bijvoorbeeld politieambtenaren, ambtenaren van de burgerlijke stand, leerkrachten, woon- of werkconsulenten, of wat dies meer zij. Duidelijk zichtbare gedragsregels en daaraan gekoppelde klachtregelingen geven burgers de mogelijkheid om tegen onbehoorlijke bejegening of benadeling in het geweer te komen. Soms berusten die gevoelens van discriminatie niet op feiten. Het ontkennen van discriminatie neemt die gevoelens echter niet weg, terwijl transparantie daarentegen een veel effectiever middel is. Zo kunnen vermoedens van discriminatie aan de hand van transparant handelen en cijfers worden weerlegd. En bovendien kunnen aangetoonde misstanden worden aangepakt. Audits kunnen uitwijzen of alle doelgroepen gelijk bediend worden. Dit instrument toetst of de goederen en diensten daadwerkelijk eerlijk en evenredig aan verschillende doelgroepen toekomen. Ze kunnen worden toegepast om onvolkomenheden tijdig op te sporen en zo mogelijk spoedig recht te zetten. Openbaarheid van de uitkomsten van de audits draagt bij aan transparantie en maakt het werk van overheidsdiensten controleerbaar voor burgers en belangenbehartigers.

# 4

*hun afkomst en religie zichtbaar tot uitdrukking brengen door het dragen van een hoofddoek, worden regelmatig geconfronteerd met hoon, spot en geweld in de openbare ruimte. Deze bedreiging en intimidatie belemmeren de manier waarop zij uiting geven aan hun identiteit. Omdat er voorts nog weinig bekend is over de mogelijke omvang van dit probleem, is extra onderzoek aanbevelenswaardig, alsmede alertheid van de politie wanneer vrouwen melding doen van geweld en bedreiging.*

Uit het onderzoek blijkt dat het dragen van een hoofddoek, hoon of spot kan opleveren. In bepaalde gevallen worden zij hierdoor zelfs mikpunt van geweld. Deze negatieve en vijandelijke bejegening beperkt de vrouwen in hun vrijheid om uiting te geven aan hun (gelovige) identiteit. Het heeft de onderzoekers onaangenaam verrast dat er relatief vaak melding is gedaan van dergelijke discriminatie-ervaringen. Er is echter weinig aanvullend materiaal (cases of cijfers) beschikbaar over de aard en omvang van bedreiging of geweld vanwege de geloofsuiting bij vrouwen. Dat vraagt nadere inventarisatie in bijvoorbeeld politieregistraties om te achterhalen of in geweldzaken tegen Rotterdamse moslima's discriminatoire elementen een rol spelen. Vanwege de ernst en mogelijke omvang van dit probleem is het aanbevelenswaardig om geweldszaken tegen moslima's tijdelijk extra te monitoren om te kijken of er een verband is met discriminatie.



**‘Marokkaanse Rotterdammers voelen zich beperkt beschermd tegen discriminatie.’**

# 5

*Marokkaanse Rotterdammers voelen zich beperkt beschermd tegen discriminatie en voelen zich vaak het mikpunt van kritiek van pers, media en politici. Emancipatie en leiderschap binnen de Marokkaanse Rotterdamse gemeenschap kan zorgen voor een krachtig weerwoord tegen politici en opinieleiders die soms een eenzijdig beeld schetsen. Vanuit dat kader is het tevens mogelijk om te werken aan een gelijkwaardig en positief toekomstperspectief voor en door Marokkaanse Rotterdammers.*

De Marokkaanse Rotterdammers zijn van mening dat zij zichzelf krachtiger moeten profileren, zowel sociaal als politiek. Wachten tot een ander de problemen voor hen oplost, is geen optie. Initiatief nemen en invloed uitoefenen, is volgens hen de enige manier om verandering te bewerkstelligen. Daarvoor is samenwerking nodig tussen de (belangen)organisaties. Het is aan deze belangenorganisaties om serieuze signalen te bundelen en zonodig een tegengeluid te laten horen dat volgens hen meer recht doet aan de dagelijkse realiteit waarin de Marokkaanse Rotterdammers leven. De Marokkaanse Rotterdamse organisaties kunnen naar de eigen gemeenschap een positief en toekomstgericht perspectief bieden. Want ondanks discriminatie en uitsluiting is er in de samenleving plek voor Marokkaanse Rotterdammers. Veel van hen zijn sociaal en economisch actief en participeren in de maatschappij. De uitsluiting is plaatselijk misschien hardnekkig, maar nergens massief. Marokkaanse Rotterdammers maken gebruik van de openingen die er zijn. Dat beeld moet eveneens krachtig worden gecommuniceerd. Tegen discriminatie en uitsluiting kan je in verweer komen. Zelfuitsluiting als gevolg van werkelijke of vermeende discriminatie is een uitzichtloos en onterecht perspectief voor huidige en toekomstige generaties.

Een invloedrijk platform kan ook lobbyen voor kansrijke initiatieven die de belangen van Marokkaanse Rotterdammers ondersteunen.

**‘Initiatief nemen en invloed uitoefenen, is volgens hen de enige manier om verandering te bewerkstelligen.’**

In de nota Radicalisme en Radicalisering onderkent de toenmalige Minister van Justitie dat veel burgers aanstoot nemen aan het scherpe politieke debat over minderheden en de islam. Hoewel burgers gebruik kunnen maken van het burgerlijk recht om deze uitingen door de rechter te laten toetsen, is het volgens hem raadzaam om hiervoor een laagdrempeliger orgaan in te stellen. Denk aan een mogelijke commissie naar analogie van de Commissie Gelijke Behandeling. Afhankelijk van de status van dit initiatief, zal een dergelijk voorstel ook een ‘Marokkaanse’ lobby waard zijn, omdat veel Marokkaanse Rotterdammers zich door dergelijke uitingen benadeeld weten, maar er beperkt tegen in het geweer komen.



## LITERATUUR

- Abell, J.P.** (1991)  
*Racisme, vooroordeel en discriminatie; bestrijding door beïnvloeding van de meerderheid met niet-juridische middelen.*  
Amsterdam: UvA.
- Boog R.** (red) (2006)  
*Monitor Rassendiscriminatie 2005.*  
Rotterdam: LBR.
- Bovenkerk F.** (red) (1996)  
*Een schijn van kans; twee empirische onderzoeken naar discriminatie op grond van handicap en etnische herkomst.*  
Arnhem; Goud Quint BV.
- Bovenkerk, F.** (2006) Islamofobie, in:  
*Monitor racisme en extremisme.*  
Amsterdam/Leiden: Anne Frank Stichting/  
Rijksuniversiteit Leiden.
- Bouw, C. en C. Nelissen** (1988)  
*Gevoelige kwesties. Ervaringen van migranten met discriminatie.*  
Leiden: COMT.
- Brokken, M.** e.a. (2002)  
*Migranten op de Rotterdamse woningmarkt;*

*verhuisstromen en zoekervaringen binnen het aanbodmodel.*  
Rotterdam COS/RADAR.

**Buijs, F.** e.a. Radicalisering van moslimjongeren, in:  
*Monitor racisme en extremisme.*  
Amsterdam/Leiden: Anne Frank Stichting/  
Rijksuniversiteit Leiden.

**Commissie Gelijke Behandeling** (2006)  
*Jaarverslag 2005.*  
Utrecht: Commissie Gelijke behandeling.

**Dagevos J.** (1998)  
*Begrensde mobiliteit; Over allochtone werkende in Nederland.*  
Assen: Van Gorcum.

**Dagevos, J. en M. Gijsberts** (2005)  
*Uit elkaars buurt. De invloed van etnische concentratie op integratie en beeldvorming.*  
Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

**Dagevos, J.** (2006)  
*Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden.*  
Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

**Dolfing, M en F. van Tubergen** (2005).  
*Bensaidi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland, in Sociologie, jaargang 1-2005 pp 407-422.*

**Donselaar, J. van** (1996)  
*Reacties op racistisch geweld.*  
Amsterdam: Het Spinhuis.

**Donselaar, J. van** (red) (2006)  
*Monitor racisme en extremisme.*  
Amsterdam/Leiden: Anne Frank Stichting/  
Rijksuniversiteit Leiden.

**Essed, P.** (1984)  
*Alledaags racisme.*  
Baarn: Ambo/Den Haag: Novib.

**Klaver, J.** e.a.  
*Etnische minderheden op de arbeidsmarkt: beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen.*  
Amsterdam: Regioplan.

**Gent, M. van** e.a.  
*Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen.*  
Amsterdam: Regioplan.

**Goldschmidt J. en P.R. Rodrigues.**  
Het gebruik van etnische of religieuze profielen bij het voorkomen en opsporen van strafbare feiten die een bedreiging vormen voor de openbare orde, in *Monitor racisme en extremisme.*  
Amsterdam/Leiden: Anne Frank Stichting /  
Rijksuniversiteit Leiden.

**Graaf-Zijl, de M.** e.a.  
*De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief; De rol van percepties bij de selectie van laagopgeleide allochtonen.*  
Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

**Praag, C van.** (1983)  
*Vooroordeel tegenover etnische minderheden.*  
Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

**Veenman, J. en E. Martens** (1995).  
*Op de toekomst gericht: Tweede generatie allochtonen in Nederland.*  
Den Haag: VUGA.

**Veenman, J.** e.a. (1998)  
*Buitenspel: over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden.*  
Assen: Van Gorcum.

**Veenman, J.** (red) (1996)  
*Keren de kansen? De tweede generatie allochtonen in Nederland.*  
Assen: Van Gorcum.

**Veenman, J.** (red) (2002)  
*De toekomst in meervoud; Perspectief op multicultureel Nederland.*  
Assen: Van Gorcum.

**Veenman, J.** (2003)  
Discriminatie op de arbeidsmarkt, in *Beleid en Maatschappij.* 2003.30. 90-

**Veenman, J.** (2004)  
*Participatie in perspectief: ontwikkelingen in de sociaal-economische positie van zes allochtone groepen in Nederland.*  
Assen: van Gorcum.

**Tibbergen, F. van en I Maas** (red)  
*Allochtonen in Nederland in internationaal perspectief.*  
Amsterdam: Amsterdam University Press.



# BIJLAGE 1

## INFORMATIE GEBRUIKT TIJDENS DE VOORLICHTINGEN

### Wat is discriminatie?

Discriminatie is het benadelen van mensen omdat ze bij een bepaalde groep (lijken te) horen, terwijl dat er niet toe doet in het concrete geval. Bij discriminatie is niemand alleen óf dader óf slachtoffer. Discriminatie is iets dat iedereen kan overkomen. Bijvoorbeeld: In een advertentie wordt gevraagd om een mannelijke chauffeur voor een chauffeursdienst. Vrouwen worden uitgesloten om te solliciteren.

## Wat kun je doen aan discriminatie?

Er zijn verschillende manieren om je te beschermen tegen discriminatie:

#### Wetgeving:

- Artikel 1 van de Grondwet
- Strafrecht: aangifte doen
- Gelijke behandelingswetgeving: Algemene wet Gelijke behandeling

#### Ondersteunende organisaties:

- Anti-discriminatiebureaus
- Commissie Gelijke Behandeling

#### Zelf actie ondernemen:

- Laten merken dat je het niet accepteert/wilt hebben
- Onderbouw je verhaal; door getuigen, bewijs op papier, een logboek
- Bespreek het met een verantwoordelijke iemand, bijvoorbeeld je baas, een leraar, de wijkagent
- Bespreek het met iemand die aan jouw kant staat, een vertrouwenspersoon, ondernemingsraad, de vakbond
- Bespreek het met specialisten, bijvoorbeeld een anti-discriminatiebureau

## RADAR

RADAR is voor de regio Rotterdam-Rijnmond de instelling op het gebied van gelijke behandeling. RADAR is vraagbaak, waakhond, databank, kennisinstelling en lobbyist voor gelijke behandeling en tegen discriminatie. De meest voorkomende vormen zijn discriminatie op grond van huidkleur/afkomst, geslacht, seksuele gerichtheid, geloofs-/levensovertuiging, leeftijd en handicap.

### RADAR bestrijdt discriminatie op verschillende manieren

- Klachtenmeldpunt, dat klagers ondersteunt en adviseert bij klachten
- Advisering aan gemeente, organisaties
- Samenwerkingsverbanden
- Projecten
- Voorlichting

### Wat kan RADAR doen als je een klacht hebt over discriminatie

- Registreren van de melding/klacht;
- U adviseren om zelf actie te ondersteunen en u hierbij op weg helpen;
- U informatie geven over de wet op gebied van antidiscriminatie;
- U ondersteunen bij een klachtenprocedure;
- U doorverwijzen naar een organisatie waar u mogelijk beter op uw plek bent.

Om duidelijk te krijgen wat er precies is gebeurd, zal RADAR u een aantal vragen stellen. Waarom zo veel vragen? Als je een klacht wil neerleggen bij een organisatie, moet het verhaal duidelijk en helder zijn. RADAR stelt de vragen om het verhaal duidelijk te krijgen.

Iedereen die meer wil weten over RADAR of vragen heeft, kan contact opnemen met ons bureau. Als u van plan bent om een klacht in te dienen, kunt u bellen met ons meldpunt.

U kunt ook een afspraak maken voor een gesprek.

Zo weet u zeker dat een medewerker tijd heeft om u te ontvangen en uw vragen te beantwoorden.

Het bureau is geopend op werkdagen van 09.00 tot 17.30 uur.

## BIJLAGE 2 FORMAT VOOR HET VERSLAG

### Signalen/klachten

Voorbeelden waar groep mee kwam (grond, terrein, aard, algemeen/specifiek):

- Algemene verhalen
- Concrete verhalen
- Overig
- Leeft het onderwerp discriminatie?, Op welke manier?:

### Algemener

- Grootste probleem van discriminatie door groep ervaren:
- Algemene overwegingen over onderwerp:

### Groep

Sfeer in de groep:

- Hoe werd gereageerd op onderwerp (discriminatie):
- Hoe werd gereageerd op voorlichter door groep:
- Participatiegraad:
- Overig

### Vervolgafspraken:

### Evaluatie voorlichtingsmethode:

### Overige

## BIJLAGE 3 OVERZICHT VOORLICHTINGEN

Samenstelling groepen:	Totaal
Mannen	10
Vrouwen	10
Jongeren	11
Diverse samenstelling	2

Locatie	Totaal
Noord	10
West	14
Zuid	7
Oost	2

**Aantal deelnemers**  
gemiddeld 21 deelnemers per voorlichting

### Deelnemende organisaties:

SAJ  
DTVD  
MVS  
MVCN  
Stichting ANMO  
Derde Duizend  
Ettaouhid  
Stichting Alexander plus  
Moskee al Wahda  
Stichting MANECC  
Moskee Aboe Bakr  
MCVO  
Europromo  
Stichting Abu Rak Rak  
Stichting buurtwijk Alexander  
Stichting Atlas  
Post West/Westerpoort  
Stichting voor Vernieuwing en Participatie

Scholen: Ibn Ghaldoun, Erasmusuniversiteit Rotterdam (studentenvereniging) en InHolland

# BIJLAGE 4

## UITGEBREIDE TABELLEN

### BEHOREND BIJ HOOFDSTUK 1.5

#### Opbouw demografie 2006

LEEFTIJD (5-jaarsklassen)	ETNICITEIT			
	Marokkanen	Overige allochtonen	Autochtonen	Eindtotaal
0 - 4 jaar	12,6%	7,0%	4,4%	5,9%
5 - 9 jaar	11,7%	7,1%	3,7%	5,5%
10-14 jaar	10,2%	7,0%	3,9%	5,6%
15-19 jaar	9,5%	7,6%	4,4%	6,0%
20-24 jaar	9,0%	9,9%	6,0%	7,7%
25-29 jaar	9,3%	9,9%	6,9%	8,3%
30-34 jaar	9,1%	9,5%	6,9%	8,1%
35-39 jaar	8,0%	8,8%	7,2%	7,9%
40-44 jaar	6,3%	8,0%	7,4%	7,6%
45-49 jaar	4,3%	6,6%	7,1%	6,7%
50-54 jaar	2,9%	5,3%	6,8%	6,0%
55-59 jaar	2,4%	4,3%	7,7%	6,0%
60-64 jaar	2,0%	3,0%	5,4%	4,2%
65-69 jaar	1,9%	2,3%	5,2%	3,9%
70-74 jaar	0,6%	1,5%	5,0%	3,3%
75-79 jaar	0,2%	1,0%	4,7%	3,0%
80-84 jaar	0,1%	0,7%	3,8%	2,3%
85-89 jaar	0,0%	0,3%	2,2%	1,3%
90-94 jaar	0,0%	0,1%	1,0%	0,6%
95 +	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%
<b>Eindtotaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Bron:  
 Publiekzaken  
 Rotterdam,  
 bewerking COS

#### Beroepsbevolking Rotterdam, 2004

Beroepsbevolking	Geslacht	Beroepsniveau	Marokkanen	Overige allochtonen	Autochtonen	Eindtotaal	
Werkzaam	Man	01. Elementaire beroepen	2,084	7,017	3,905	13,006	
		02. Lagere beroepen	1,216	15,974	17,283	34,473	
		04. Middelbare beroepen	1,226	14,777	29,370	45,373	
		06. Hogere beroepen	500	6,154	22,120	28,774	
		08. Wetenschappelijke beroepen		2,013	10,579	12,592	
		99. Onbekend	241	714	586	1,541	
		<b>Totaal man</b>		5,267	46,649	83,843	135,759
		Vrouw	01. Elementaire beroepen		7,368	2,035	9,403
			02. Lagere beroepen	210	10,537	12,384	23,131
04. Middelbare beroepen	957		11,764	20,391	33,112		
06. Hogere beroepen	621		7,008	18,310	25,939		
08. Wetenschappelijke beroepen			1,717	7,773	9,490		
99. Onbekend			192	134	326		
<b>Totaal vrouw</b>		1,788	38,586	61,027	101,401		
<b>Totaal werkzaam</b>			7,055	85,235	144,870	237,160	
Werkloos	Man	02. Lagere beroepen		146	247	393	
		04. Middelbare beroepen		215		215	
		99. Onbekend	1,276	9,124	5,487	15,887	
		<b>Totaal man</b>		1,276	9,485	5,734	16,495
		Vrouw	01. Elementaire beroepen		176		176
			02. Lagere beroepen		263	342	605
			04. Middelbare beroepen		215		215
			06. Hogere beroepen			96	96
			99. Onbekend	643	5,630	4,364	10,637
<b>Totaal vrouw</b>			643	6,284	4,802	11,729	
<b>Totaal werkloos</b>			1,919	15,769	10,536	28,224	
Overig	Man	01. Elementaire beroepen	209	509	2,105	2,823	
		02. Lagere beroepen	307	569	1,622	2,498	
		04. Middelbare beroepen			780	780	
		06. Hogere beroepen		278	312	590	
		99. Onbekend	6,335	22,174	20,954	49,463	
		<b>Totaal man</b>		6,851	23,530	25,773	56,154
		Vrouw	01. Elementaire beroepen	321	1,368	920	2,609
			02. Lagere beroepen	129	2,077	3,853	6,059
			04. Middelbare beroepen		533	1,013	1,546
			06. Hogere beroepen	106	292	949	1,347
			08. Wetenschappelijke beroepen			175	175
			99. Onbekend	6,813	39,402	31,798	78,013
<b>Totaal vrouw</b>		7,369	43,672	38,708	89,749		
<b>Totaal overig</b>			14,220	67,202	64,481	145,903	
<b>Eindtotaal</b>	Man en vrouw	01. Elementaire beroepen	2,614	16,438	8,965	28,017	
		02. Lagere beroepen	1,862	29,566	35,731	67,159	
		04. Middelbare beroepen	2,183	27,504	51,554	81,241	
		06. Hogere beroepen	1,227	13,732	41,787	56,746	
		08. Wetenschappelijke beroepen		3,730	18,527	22,257	
		99. Onbekend	15,308	77,236	63,323	155,867	
		<b>Eindtotaal</b>		<b>23,194</b>	<b>168,206</b>	<b>219,887</b>	<b>411,287</b>

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.